



Human Resources
Development Canada

Développement des
ressources humaines Canada

Sustainable Development Strategy 2004–2006



Canada

For additional copies of this publication, please write or fax:

Enquiries Centre

140 Promenade du Portage

Portage IV, Level O

Gatineau, Quebec K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260

E-mail: pub@hrdc-drhc.gc.ca

Available in alternate formats, upon request, at 1-866-386-9624 on touchtone phone.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2004

Cat. No.: RH4-10/2004

ISBN: 0-662-67921-0

This document is printed on recycled paper.

This document is also available at <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml>

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT CANADA'S

Sustainable Development Strategy 2004-2006

MESSAGE FROM THE MINISTERS

As Ministers of Human Resources and Skills Development, Social Development and Labour, we are pleased to present Human Resources Development Canada's *Sustainable Development Strategy 2004-2006*.

On December 12, 2003, the Prime Minister announced a new federal cabinet structure in which a department of Social Development and a department of Human Resources and Skills Development were created from the former department of Human Resources Development Canada. The new structure reflects the desire to facilitate better policy results and improved administration.

The department of Human Resources and Skills Development is responsible for enabling lifelong learning, supporting labour market development, strengthening communities, and combating homelessness, as well as committing to investing in human development—a key responsibility of the new department.

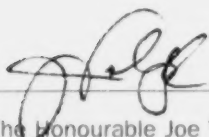
The department of Social Development is responsible for matters pertaining to families with children, seniors, persons with disabilities, and improving social benefits delivery to Canadians.

Our newly created departments will proceed with tabling and implementing Human Resources Development Canada's Sustainable Development Strategy, in expectation of tabling individual departmental strategies in 2006.

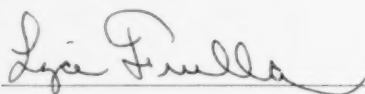
Our departments were created to help Canadians at key stages in their lives through various employment, income security, human resource investment and labour programs and services. Sustainability has and continues to be an integral design element of the programs and services implemented by our departments. These programs and services allow us to continue to play a central role in developing social, economic and environmental dimensions of sustainable development.

Our new departments will continue to build upon both the successes and lessons learned from the previous two Sustainable Development Strategies. A solid foundation has been built and an exciting opportunity awaits us with respect to sustainable development within the sphere of our departments' social mandate. As the fundamental steps have been taken to ensure a concrete and relevant Strategy, we commit ourselves to implementing these goals in a manner that demonstrates that we, even though we are now separate departments, will invest our time and effort into achieving progress in the area of sustainable development.

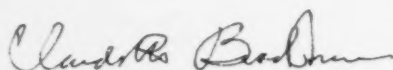
Our departments operate within an environment of constant change, as economic and social trends and conditions evolve globally, domestically and locally. Consequently, the policies, programs and services we deliver must continue to provide leadership to enable us to respond to the ongoing and evolving needs of Canadians. The departments of Social Development, Human Resources and Skills Development and Labour remain committed to advancing the Government's sustainable development agenda to create a prosperous country inclusive of all.

A stylized, cursive signature of Joe Volpe in black ink, positioned above a horizontal line.

The Honourable Joe Volpe
Minister of Human Resources
and Skills Development

A cursive signature of Liza Frulla in black ink, positioned above a horizontal line.

The Honourable Liza Frulla
Minister of Social Development

A cursive signature of Claudette Bradshaw in black ink, positioned above a horizontal line.

The Honourable Claudette Bradshaw
Minister of Labour and
Minister responsible for Homelessness



TABLE OF CONTENTS

EXECUTIVE SUMMARY	1
1.0 INTRODUCTION	1
1.1 Human Resources Development Canada Departmental Profile	1
1.2 Sustainable Development and HRDC	2
1.3 Towards a Vision of Sustainable Development at HRDC.....	2
2.0 A BRIEF HISTORY OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT	4
2.1 Sustainable Development Timeline	4
2.2 HRDC Sustainable Development Achievements	5
2.3 Other Achievements that Contribute to Sustainable Development	5
3.0 HRDC COMMITMENTS	8
3.1 Our Logic Model for Sustainable Development	8
3.2 Goals, Objectives and Targets	10
APPENDIX A: ISSUE SCAN	24
APPENDIX B: CONSULTATIONS	27
APPENDIX C: ASSESSMENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY 2001-2003	29
APPENDIX D: GLOSSARY AND ACRONYMS	35

EXECUTIVE SUMMARY

Human Resources Development Canada (HRDC) is one of Canada's largest departments, with over 25,000 employees at hundreds of sites across Canada. True to our mandate, we enhance employment, encourage equality and promote social security. We help Canadians with important transitions throughout their lives.

As we move forward with our Sustainable Development Strategy (SDS) for 2004 to 2006, we find ourselves at a crossroads. Standard definitions of sustainable development do not fully describe the context within which HRDC operates. We need a more concrete vision that speaks to our mandate, desired outcomes, policy and program levers, and to the values of our employees. Our work in support of our previous strategies has positioned us well. Consequently, one of our first commitments in our third SDS, is to establish an HRDC vision that defines a long-term outcome for sustainable development.

We also see an opportunity before us. We are helping to make Canada more sustainable in many ways, in communities across the country. As a result, we have started to identify these contributions, map out the linkages between our activities and sustainable development, and consider what we are doing and what we can do in the future. We are building on successes in greening operations and focusing on how we can better integrate sustainable development into our programs, policies and operations. We are working hard internally and with other departments to make communities more sustainable, to support Aboriginal businesses and employment and to improve workplaces across Canada.

Our commitments are designed to contribute to short- and medium-term outcomes, and eventually to long-term outcomes such as sustainable communities, greater equity and inclusion in society, as well as a thriving, knowledgeable, healthy and safe workplace, and a healthier planet. Our focus is on strategic, achievable targets that will enable us to achieve these outcomes now and in the future. We have improved our performance management process, and we continue to be committed to full transparency to the public in our departmental performance reports.

Canada is a dynamic, prosperous country with an incredible wealth of human and natural resources. HRDC is committed to developing and using these resources in the most sustainable manner possible, and to working with partners in our communities to raise awareness of what to do and how to do it. We are transforming our policies, programs and services to make them world-class and citizen-centred, and, in the process, contribute to a better and more sustainable Canada. The Strategy that follows will help to explain how we plan on making this transformation.

INTRODUCTION



This document is Human Resources Development Canada's (HRDC's) Sustainable Development Strategy (SDS) for the period 2004 to 2006. It includes the findings of our investigations and consultations, our commitments to change and our plan for the future.

1.1 Human Resources Development Canada Departmental Profile

HRDC was established in 1993 to provide an integrated national approach to human resource development in Canada. We are a large organization, with over 25,000 employees working in communities throughout the country. Our programs and services are delivered through an extensive service delivery network that comprises 10 regional offices and some 320 points of service in communities across Canada, including 21 Telecentres and 4 Information Technology Centres.

Our mandate is to assist all Canadians in their efforts to lead rewarding lives, as well as to promote a fair and safe workplace, a competitive labour market with equitable access to work, and a strong learning culture. Our mission is to enable Canadians to participate fully in the workplace and the community. We will accomplish our mission by:

- taking an integrated approach to human development;
- enabling Canadians to manage transitions in their lives;

- providing the highest quality of services;
- emphasizing preventative measures;
- providing policy and program leadership;
- forging partnerships;
- building community capacity;
- respecting our core values; and
- continuing to develop and build on the strength of our people.

We have four service lines and two areas of support services.

Income Security Programs promote and strengthen Canadians' social security through the Canada Pension Plan and Old Age Security programs. This includes paying disability/survivors/orphans benefits under the Canada Pension Plan, and the Allowance and Guaranteed Income Supplement under Old Age Security, as well as administering international social security agreements.

We assist workers through **Employment Insurance Income Benefits** when they find themselves out of the workplace due to maternity, parental responsibilities, or illness. Employment Insurance also helps unemployed Canadians get back to work by providing temporary financial assistance while they upgrade their skills or look for jobs.

Human Resources Investment activities address the capacity of Canadians to participate more fully in the workplace and community. They focus

on persons with disabilities, youth employment, early childhood development, homelessness and Aboriginal human resource development.

The **Labour Program** strives to promote equality, health, safety, cooperation and productivity in Canadian workplaces. Our primary focus is on industries and workplaces under federal jurisdiction.

Corporate Services and Service Delivery Support provides policy development and coordination, communications and technology support that are essential to providing sound administration and efficient and effective services to Canadians.

1.2 Sustainable Development and HRDC

In the past, we have relied on the World Commission on Environment and Development (Brundtland Commission) definition of sustainable development:

"development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs."

We now find ourselves at a crossroads. We require a vision that will speak to our mandate and strategic outcomes, as well as to the values of employees within our department. We need to describe sustainable development in a way that will give us a point of reference and a direction in which we can travel. We know that we will never be finished "doing sustainable development," but we are investing time into longer-term planning to make sure we can maximize the positive impact we have as a department.

1.3 Towards a Vision of Sustainable Development at HRDC

When we began working on this strategy, we knew that we needed to look forward, beyond the three-year planning horizon that we were

using and towards a longer-term vision of sustainable development at HRDC. We asked employees what they thought Canada would look like in 20 years if HRDC were successful at implementing sustainable development. This started a process of discovery that provided us with a wealth of information about who we are and how we support sustainable development within the department. This research became the core of our Issue Scan, a summary of which can be found in **Appendix A**, and it provides a starting point for a vision, contained in the table below.

A Summary of Findings on Vision: 2003 Issue Scan

In a more sustainable Canada...

Stronger communities exist because economic, social and environmental policies:

- increase flexibility in addressing populations at risk;
- preserve Aboriginal cultures and languages;
- reduce homelessness by providing better support to facilities and services; and
- produce equality, health, safety, cooperation and productivity in workplaces.

Greater equity exists between groups and generations, with less disparity in income through life stages and diminishing incidence of marginalization and poverty.

A healthier planet supports our population with well-protected water supplies, reduced greenhouse gases, productive soil, sustainable forests and clean air.

A supportive corporate culture thrives as employees from junior to senior level have a thorough understanding of sustainable development and of HRDC's particular contribution to human resource dimensions and community capacity.

These findings are consistent with the Federal Vision for Sustainable Development – 2025. We are committed to building on them and creating a vision for the whole department. This vision will serve as the long-term outcome in our logic model (see section **3.1 Our Logic Model for Sustainable Development**), and it will drive us to achieve our commitments as set out in the present Strategy.

2.0

A BRIEF HISTORY OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT



The initial concept of sustainable development was introduced in 1972 and was well embraced as a vision, recognizing the interconnectedness of social, economic and environmental issues. The federal government committed itself to sustainable development in 1995 and has made significant progress. As a department, HRDC has made considerable achievements in this area.

2.1 Sustainable Development Timeline

The following timeline lists some important sustainable development events in the United Nations, the Government of Canada and Human Resources Development Canada.

1972

The Declaration of the United Nations Conference on the Human Environment is adopted in Stockholm and the concept of sustainable development receives international attention.

1987

The World Commission on Environment and Development publishes *Our Common Future* and defines sustainable development as "development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs."

1992

The United Nations Conference on Environment and Development, more commonly known as the Earth Summit or "Rio", is held in Rio de Janeiro.

1995

The *Auditor General Act* is amended requiring all federal Ministers to cause their departments to prepare and table in Parliament an updated sustainable development strategy (SDS) every three years.

1997

HRDC tables Sustainable Development Strategy 1997-2000 in Parliament.

1999

After three reports to Parliament, the Commissioner of the Environment and Sustainable Development summarizes expectations for the next round of sustainable development strategies in *Moving Up the Learning Curve: The Second Generation of Sustainable Development Strategies*.

2001

HRDC tables Sustainable Development Strategy 2001-2003 in Parliament.

2002

Ten years after the Earth Summit in Rio, the World Summit for Sustainable Development is held in Johannesburg. Canada submits a document reflecting the progress of all federal departments.

2003

The Commissioner of the Environment and Sustainable Development summarizes her expectations for the third round of sustainable development strategies in *Sustainable Development Strategies: Making a Difference*.

2004

HRDC tables Sustainable Development Strategy 2004–2006 in Parliament.

2.2 HRDC Sustainable Development Achievements

Since the first Sustainable Development Strategy was tabled in 1997, HRDC has made steady progress on its sustainable development goals. We have taken concrete steps to reduce the environmental impact of our operations. We have laid foundations to better understand the social dimensions of sustainable development and how the department contributes to a more sustainable Canada.

Commitments made under HRDC's second Sustainable Development Strategy focused on four key goals:

- Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development;
- Green HRDC's internal operations;
- Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of sustainable development and their policy implications, and to build a knowledge base in various sustainable development-related issues of interest to HRDC; and

- Build sustainable development into HRDC's corporate culture.

Key achievements made in the course of progressing on these commitments include:

- Launching Sustainable Development On-line (SD On-line), an employee intranet site that provides an on-line environmental training course, sustainable development links, an environmental laws database, and the Environmental Action Plan On-line, with information on SDS targets.
- Exceeding our targets for green procurement and waste reduction programs.
- Leading the interdepartmental Social and Cultural Sustainable Development Working Group, working on collaborative activities and discussing the social implications of sustainable development.

For further information on the department's progress on the commitments of our last Strategy, see **Appendix C: Assessment of Sustainable Development Strategy 2001–2003**.

2.3 Other Achievements that Contribute to Sustainable Development

At the heart of the World Commission on Environment and Development (Brundtland) definition of sustainable development is the concept of meeting needs, not only today, but also in the future. While it has never been difficult to see the connection to the environment, the challenge is deciding just how far to expand the reach of the definition to include socio-economic considerations. The following are a few examples of achievements within HRDC that contribute to the environmental and/or the socio-economic dimensions of sustainable development.

Organizational effectiveness and greening operations

- AppliWeb, the most recent of the Employment Insurance electronic services, enables Canadians to file and send their Employment Insurance claim via the Internet. Electronic services make communities more sustainable and narrow the services gap between urban and rural areas.
- ROE-Web eliminates the need for a paper Record of Employment to be retained by the employer and HRDC, thus providing the same benefits as Appli-Web.
- HRDC conducted an Issue Scan to identify potential opportunities to promote pollution prevention within the department's operations, programs and policies.
- HRDC is working closely with Public Works and Government Services Canada to ensure that green building environmental considerations are followed in upgrading the Nicolas Denys Building in Bathurst, New Brunswick. Approximately 450 HRDC employees work in that building. Some of these considerations include enhanced computerized lighting, efficient heating and cooling systems, electrical consumption reduction, and the continuation of water consumption reduction initiatives.

Investing in people and the social infrastructure

- Difficulties in resource industries, such as fisheries, were met with programs designed to maintain an acceptable quality of life for the people affected and help them re-integrate the associated labour force into occupations and industries that are less resource-intensive.
- Programs for the homeless are developing infrastructures designed to improve the quality of life of citizens now and in the future.
- The department's federal/provincial/territorial Labour Market Development

Agreements were designed to improve the employability of clients. These have been evaluated, and measures to address specific types of occupations are being developed. Improving employability should have impacts that are relevant to sustainable development. This is particularly important because of movements from resource-intensive occupations to those that are more environmentally sustainable.

- Maternity and parental benefits were enhanced beginning in 2001, doubling the overall duration of maternity and parental benefits to one full year, improving access to benefits, and allowing parents to share benefits. These changes improve the health and well-being of children by allowing parents to spend time with them during the critical first year of their lives, when parental involvement is so important.
- The 2003 evaluation of the National Homelessness Initiative found that our centrepiece, the Supporting Communities Partnership Initiative, has made an important contribution in enhancing the existing capacity to address homelessness in the majority of communities examined. This is evidenced by the mobilization of service providers, governments and other stakeholders, an increase in the number and kind of partnerships working to address homelessness, and the community-based planning and decision-making structures that are now in place.
- Federal and provincial/territorial governments are working together to ensure that children receive the best possible start in life, recognizing that the supports throughout the early years lay the foundation for future success in life and support a sustainable society. For example, under the National Child Benefit, federal/provincial/territorial governments work together to provide income support as well as benefits and services to low-income families with children.

- Through the federal/provincial/territorial Early Childhood Development Agreement, the Government of Canada is providing \$500 million per year to help provincial and territorial governments expand and improve early childhood development programs and services. Building on this agreement, in March 2003, the federal and provincial/territorial governments announced the Multilateral Framework on Early Learning and Child Care, through which the Government of Canada is providing \$900 million over five years, to support provincial and territorial government efforts to improve access to affordable, quality early learning and child care programs and services. This helps to build the foundations of a sustainable and inclusive society.
- The *Youth Outlooks* kit, designed exclusively for young people aged 15-24, was launched to help youth understand national labour market information. It provides them with facts and trends that can help them make decisions about their future.
- The year 2002 marked the 75th year of public pensions in Canada. Since 1927, public pensions have been improving the quality of life for Canadians. Canada's public pensions are internationally recognized as among the best in the world. Recent improvements to Old Age Security and the Canada Pension Plan will ensure that all Canadians can continue to rely on public pensions to provide a basic retirement income.
- Since 1999, the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) has been helping Aboriginal communities strengthen the ability of Aboriginal people to compete in the Canadian job market. Delivered through Aboriginal organizations that hold agreements with HRDC, the Strategy has been designed to meet the needs of individual Aboriginal communities and to respect the wide-ranging cultural diversity of those communities, while ensuring accountability measures are in place.
- The AHRDS also supports the Aboriginal Human Resources Development Council of Canada, which partnered with the Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry in 2001, to form the Building Environmental Aboriginal Human Resources (BEAHR) initiative. BEAHR has developed a national strategy to coordinate and develop environmental programming and has hosted several round table discussions across Canada to gather information regarding best practices, potential partners, and regional employment gaps.
- The Thérèse Casgrain Volunteer Award recognizes Canadians whose pioneering spirit, social commitment, and lifelong voluntary efforts have contributed significantly to the advancement of a social cause and the well-being of their fellow citizens. The award includes a donation of \$5,000 to a Canadian voluntary organization of each winner's choice.
- Compassionate Care benefits will come into force on January 4, 2004, allowing up to six weeks of compassionate care benefits, to be shared among eligible family members to provide compassionate care for a gravely ill or dying child, parent, spouse or common-law partner. These changes will be available to Employment Insurance claimants who are providing care or support to a family member with a serious medical condition and a significant risk of death within 26 weeks (six months).

3.0

HRDC COMMITMENTS



Achieving progress towards sustainable development will require HRDC to complete a number of activities in the years to come. These activities will identify linkages with ongoing program initiatives, build capacity, create infrastructure and support performance measurement. Some of these can be completed within the next three years; others will take longer.

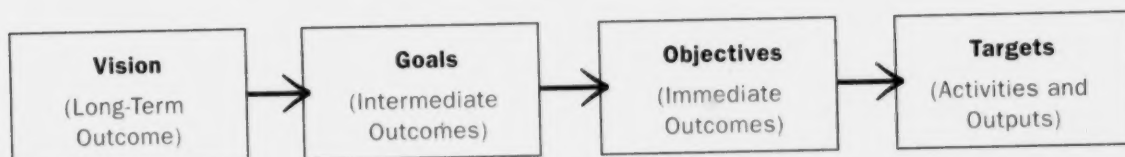
HRDC is in the process of defining more clearly the role played by sustainable development within the department and how it fits with our other plans and strategies. The Issue Scan reflects this effort and identifies a number of areas where there may be linkages between our strategic outcomes and possible sustainable development themes. This exercise reflects our continuing effort to integrate sustainable development into the ongoing work of the department.

3.1 Our Logic Model for Sustainable Development

The Commissioner of the Environment and Sustainable Development has recommended using a logic model to link actions and targets to their longer-term objectives and goals. Using the *Treasury Board Secretariat Guide for the Development of Results-based Management and Accountability Frameworks*, we have developed a logic model for sustainable development. This model will be enhanced in the years to come as we continue to define the crosswalks between sustainable development and the many programs we undertake that ultimately support sustainable communities, such as the National Homelessness Initiative and the delivery of electronic services.

As a starting point for our logic model, we developed a set of definitions and a flow chart that documents the linkages.

Figure 1: SDS Logic Model

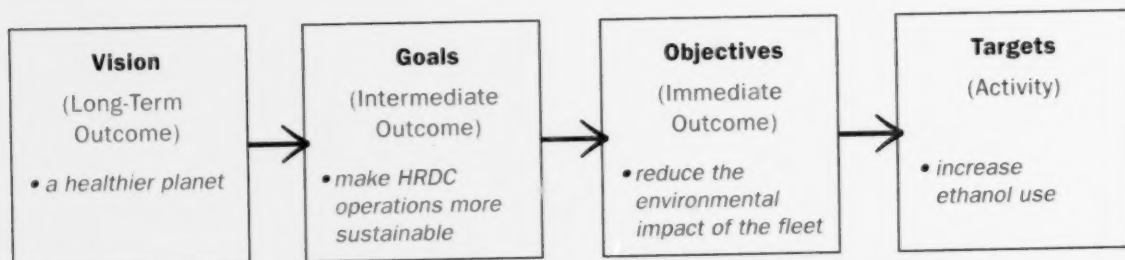


- **Vision (Long-Term Outcome)** — The vision or long-term outcome for sustainable development generally takes longer to be realized, is subject to influences beyond the policy, program or initiative itself, and can also be at a more strategic level.
- **Goals (Intermediate Outcomes)** — Within the Sustainable Development Strategy, goals have been the top level of our commitment hierarchy. In our logic model, the intermediate outcomes are supported by one or more immediate outcomes, and they can be short- or medium-term in length.
- **Objectives (Immediate Outcomes)** — The Sustainable Development Strategy includes objectives that describe the overall contribution of targets. Our immediate outcomes describe the results that are anticipated from the activities and outputs.
- **Targets (Activities and Outputs)** — The key activities that staff will undertake to contribute to the achievement of specific outcomes or the output of such activity. These key activities will be expressed as targets, as they have been in previous years, and will be deliverable within this Sustainable Development Strategy period.

Not included in our logic model are the specific, step-by-step operational details about how a policy, program or initiative is delivered. These details are included in the action plans developed by each accountable branch. These action plans can change over the course of the three-year period, so HRDC has chosen to report only on the top-level commitments.

Using the logic model above, goals, objectives and targets were developed that link logically from the targets to our starting point for a vision, as described in section **1.3 Towards a Vision of Sustainable Development at HRDC**. We linked the targets to the objectives, the goals and ultimately to the long-term outcome. Figure 2 below shows an example of the logic model — how increased use of ethanol fuel contributes to a healthier planet.

Figure 2: Example of SDS Logic Model



3.2 Goals, Objectives and Targets

Goal 1: Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development

Recognizing the long-term, horizontal and evolutionary nature of sustainable development, this goal seeks to implement a departmental framework and tools to guide HRDC in integrating the principles of sustainable development into its policies, programs and operations.

Vision, policy and framework documents are required to better define sustainable development within the HRDC context, to catalyze a more focused and strategic approach and to clarify roles and responsibilities with respect to sustainable development. This goal further seeks to establish indicators and benchmarks against which the department can measure its progress. Tools such as the sustainable community development lens and ensuing training will provide for a more systematic application of sustainable development concepts within future policies, programs and service delivery initiatives.

OBJECTIVE 1.1	
Ensure a horizontal commitment to sustainable development	
Target 1.1.1	Performance Indicator 1.1.1
Develop an HRDC vision for Sustainable Development (SD) that clearly defines HRDC's role in contributing to SD and provides a long-term framework and direction for HRDC's SD objectives, by: • March 31, 2005	Senior management approval of the vision statement.
Target 1.1.2	Performance Indicator 1.1.2
Develop an HRDC Sustainable Development (SD) policy that provides guidance on department-wide SD priorities, and clearly situates the SDS within HRDC's Integrated Management Framework, by: • March 31, 2006	Senior management approval of the policy.
Target 1.1.3	Performance Indicator 1.1.3
Develop a performance measurement framework for sustainable development issues in HRDC, by: • March 31, 2004	A performance measurement framework.

OBJECTIVE 1.2	
Apply sustainable development principles through projects financed by HRDC programs	
Target 1.2.1	Performance Indicator 1.2.1
Develop a tool for implementing sustainable development in new HRDC projects, by: • June 30, 2004 (Note: The tool to be used is the sustainable community development lens developed by Quebec Region.)	Development and adaptation of the lens where appropriate.
Target 1.2.2	Performance Indicator 1.2.2
Provide all program operation consultants with training on the principles of sustainable development and the application of the sustainable community development lens, by: • June 30, 2005	Percentage of program operation consultants in the Quebec Region who have received training.
Target 1.2.3	Performance Indicator 1.2.3
Use the sustainable development community lens as a pilot in the development of three projects in the Quebec Region, by: • June 30, 2006	The number of projects aided by the sustainable community development lens.

Goal 2: Sustaining our internal operations

This goal seeks to identify HRDC's commitments towards applying the sustainable development principles to our internal operations in order to promote a more environmentally responsible organization that respects government-wide initiatives dealing with the "greening" of federal operations. Furthermore, HRDC's internal operations and procedures can strengthen the social and economic capacity of Canadian

communities and industries for sustainable development through government-wide initiatives such as Aboriginal procurement initiatives. Such activities seek to ensure that our department contributes to sustaining not only its own operations but those of the Government of Canada. The department's promotion of Aboriginal procurement initiatives, for example, strengthens Aboriginal business capacity, which in turn promotes more sustainable communities.

OBJECTIVE 2.1	
Promote environmentally responsible transportation principles within HRDC	
Target 2.1.1	Performance Indicator 2.1.1
Establish a baseline figure for ethanol use in departmental fleet vehicles, by: • March 31, 2005	Percentage of litres of ethanol consumed where ethanol is accessible/feasible.
Target 2.1.2	Performance Indicator 2.1.2
Increase ethanol use in departmental fleet vehicles beyond the 2005 baseline figure, by: • XX% by March 31, 2006 • XX% by March 31, 2007 (Note: Target values will be determined after the baseline figure has been established.)	Percentage of litres of ethanol consumed where ethanol is accessible/feasible, beyond the 2005 baseline figure.
Target 2.1.3	Performance Indicator 2.1.3
Develop a commuter options strategy (with assistance from Transport Canada) for HRDC, by: • December 31, 2004	Production of a commuter options strategy for HRDC employees.
Target 2.1.4	Performance Indicator 2.1.4
Promote commuter options by developing and launching the necessary guidance materials, tools, Web sites, etc., by: • December 31, 2005	Percentage of employees that participate in commuter options, as identified in the commuter options strategy.

OBJECTIVE 2.2	
Reduce the amount of waste sent for disposal	
Target 2.2.1	Performance Indicator 2.2.1
Conduct a pilot study to assess the feasibility of recycling toner and printer cartridges across the department, by: March 31, 2005	Production of a pilot study on the feasibility of implementing programs for recycling toner and printer cartridges.
Target 2.2.2	Performance Indicator 2.2.2
Conduct a pilot study to assess the feasibility of recycling batteries across the department, by: March 31, 2005	Production of a pilot study on the feasibility of recycling batteries.

OBJECTIVE 2.3	
Increase Aboriginal procurement by HRDC in support of sustainable communities	
Target 2.3.1	Performance Indicator 2.3.1
Develop a strategy specific to HRDC that would support the Procurement Strategy for Aboriginal Business (PSAB), by: December 31, 2004	Senior management endorsement of the PSAB strategy.
Target 2.3.2	Performance Indicator 2.3.2
Provide PSAB information sessions to HRDC National Headquarters (NHQ) personnel involved in materiel management activities. 50% of NHQ Materiel Management personnel, by March 31, 2005 100% of NHQ Materiel Management personnel, by March 31, 2006 50% of NHQ non-Materiel Management personnel involved in procurement and contracting activities, by March 31, 2007	Percentage of NHQ personnel involved in materiel management activities to receive PSAB information sessions.

Target 2.3.3	Performance Indicator 2.3.3
Provide PSAB information sessions to HRDC regional personnel involved in materiel management activities. • 50% of regional Materiel Management personnel, by March 31, 2005 • 100% of regional Materiel Management personnel, by March 31, 2006 • 50% of regional non-Materiel Management personnel involved in procurement and contracting activities, by March 31, 2007	Percentage of regional personnel involved in materiel management activities to receive PSAB information sessions.
Target 2.3.4	Performance Indicator 2.3.4
Open Aboriginal In-Service Support Supply Arrangement (AISS SA) for use by other government departments (specifically Indian and Northern Affairs Canada and Health Canada initially), by: • March 31, 2004	Health Canada and Indian and Northern Affairs Canada specifically, along with other government departments, have access to AISS SA.

OBJECTIVE 2.4	
Reduce the environmental impact of our procurement	
Target 2.4.1	Performance Indicator 2.4.1
Develop a strategy specific to HRDC that would support a green procurement initiative, by: • December 31, 2004	Senior endorsement of the green procurement strategy developed.

Target 2.4.2	Performance Indicator 2.4.2
Provide green procurement information sessions to HRDC National Headquarters (NHQ) personnel involved in materiel management activities. • 50% of NHQ Materiel Management personnel, by March 31, 2005 • 100% of NHQ Materiel Management personnel, by March 31, 2006 • 50% of NHQ non-Materiel Management personnel involved in procurement and contracting activities, by March 31, 2007	Percentage of NHQ personnel involved in materiel management activities to receive green procurement information sessions.
Target 2.4.3	Performance Indicator 2.4.3
Provide green procurement information sessions to HRDC regional personnel involved in materiel management activities. • 50% of regional Materiel Management personnel, by March 31, 2005 • 100% of regional Materiel Management personnel, by March 31, 2006 • 50% of regional non-Materiel Management personnel involved in procurement and contracting activities, by March 31, 2007	Percentage of regional personnel involved in materiel management activities to receive green procurement information sessions.

Goal 3: Develop the social and labour market dimensions of sustainable development in HRDC

Given that sustainable development consists of social, economic and environmental elements, this goal seeks to advance the social and labour market dimensions of sustainable development within an HRDC context. To begin with, significant societal benefits can be achieved by raising awareness and working to ensure that families have the supports they need to help their children reach their full potential and become contributing members of society. In the field of learning, acquiring the skills and knowledge needed to meet the demands of an evolving society is a crucial element of a viable strategy for sustainable development. Applying the concepts of social and economic sustainability to the workplace means that both employers and

the workforce are supported: pressures on businesses are addressed, such as meeting the challenge of skills shortages or an ageing workforce; human resources management practices support and accommodate employees, reduce workplace stress and enable work-life balance; and workplaces are productive, healthy and safe. Sector councils also bring parties together in an effort to provide a skilled and knowledgeable workforce.

Sustainable development also includes paying attention to at-risk groups in our society. By increasing the linkages between sustainable development and Aboriginal issues we are able to enhance sustainable practices and initiatives that promote more sustainable Aboriginal communities. Finally, the National Homelessness Initiative provides an excellent model of innovative approaches to enhancing the social dimension of community sustainability.

OBJECTIVE 3.1	
Support a sustainable society by increasing awareness of the importance of ensuring effective supports and services for children and families	
Target 3.1.1	Performance Indicator 3.1.1
Support knowledge development, dissemination and application and strengthen networks to better promote best practices in policies, programs and services for young children and their families through the Social Development Partnerships Program, by: March 31, 2006	Dissemination of knowledge and findings.
Target 3.1.2	Performance Indicator 3.1.2
Support, and raise awareness of, research initiatives that increase our knowledge of the pathways to healthy child development, such as <i>Understanding the Early Years</i> and the <i>National Longitudinal Survey of Children and Youth</i>, by: March 31, 2006	Ongoing publication and dissemination of <i>Understanding the Early Years</i> and <i>National Longitudinal Survey of Children and Youth</i> research findings, as well as the publication of reports using research data, such as <i>The Well-Being of Canada's Young Children: Government of Canada Report, 2005</i>.

OBJECTIVE 3.2

Promote learning as a means to achieve sustainable development: an innovative sustainable economy and an inclusive society that benefits all its members at the community, regional and national levels

Target 3.2.1

Strategies that identify and increase foundational skills as the basis for participation and further learning / Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) and credential recognition, by:

- December 31, 2005

Performance Indicator 3.2.1

Ongoing evaluation reports on the Research to Assess the Impact of PLAR on the Ease of Admissibility and Placement into Educational Program and Employment in Nursing project (HRDC and Mount Royal College in Alberta).

Target 3.2.2

Increased use of effective e-learning opportunities among Canadians, by:

- December 31, 2005

Performance Indicator 3.2.2

Ongoing reports of the Community Learning Network's pilot projects undertaken by HRDC's Office of Learning Technologies.

OBJECTIVE 3.3

Support a sustainable labour market and sustainable workplaces in Canada

Target 3.3.1

Develop three new occupational health and safety regulations addressing violence at work prevention, ergonomic standards and injury prevention programs, in order to decrease work injury rates and enhance the overall quality of work of employees under federal jurisdiction, by:

- December 31, 2006

Performance Indicator 3.3.1

Completion of occupational health and safety performance measures to assess the long-term effectiveness of the initiatives.

Human Resources Development Canada

Target 3.3.2	Performance Indicator 3.3.2
Conduct research on the cost of stress in the workplace to: 1. Find out how and to what extent stress in the workplace experienced by employees and managers induces costs for employers as well as the Canadian economy; and 2. Assess the cost savings potentially available to organizations implementing specific solutions to alleviate stress in the workplace. Completion by: • December 31, 2005	Development of findings and dissemination of research.
Target 3.3.3	Performance Indicator 3.3.3
Work in partnership with the Canadian Labour Congress to prepare a statement concisely describing the kind of workplace that Canadian workers want. Particular emphasis will be placed on the means of getting the appropriate working conditions and measures in place, the balance between work and family responsibilities, as well as attention to measures that will make the workplace more environmentally sustainable. Prepare statement by: • December 31, 2004	Development of a statement describing the kind of workplace that Canadian workers want.
Target 3.3.4	Performance Indicator 3.3.4
Maintain and enhance the preventive mediation program in order to help union and management representatives develop problem resolution skills and practices designed to improve union-management relations and avoid costly labour disputes, thereby establishing more co-operative and stable workplace environments, by: • December 31, 2006	Development and implementation of new employee assistance modules.

Target 3.3.5	Performance Indicator 3.3.5
Increase the percentage of the labour market covered by exemplary sector councils from 25% to 50%, by: March 31, 2007	Percentage increase of sectoral labour market coverage per year.

OBJECTIVE 3.4	
Increase awareness of linkages between sustainable development and Aboriginal issues	
Target 3.4.1	Performance Indicator 3.4.1
Raise awareness of Building Environmental Aboriginal Human Resources (BEAHR) initiative amongst Aboriginal Human Resources Development Agreement (AHRDA) holders by providing opportunities for BEAHR to disseminate information to AHRDA holders, by: March 31, 2006	Provide at least two opportunities for BEAHR to disseminate information to AHRDA holders.
Target 3.4.2	Performance Indicator 3.4.2
Analyze research results on the nature of jobs found by AHRDA clients in order to determine what proportion of the jobs are related to environmental and natural resources, how the Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) contributes to sustainable development and how this contribution could be enhanced, by: June 15, 2005	Completion of analysis of research results.
Target 3.4.3	Performance Indicator 3.4.3
Develop and disseminate an inventory of AHRDA best practices in relation to sustainable development, by: December 31, 2006	Development and dissemination of an inventory of AHRDA best practices in relation to sustainable development.

OBJECTIVE 3.5	
Support the sustainable capacity of communities to address homelessness through the National Homelessness Initiative	
Target 3.5.1	Performance Indicator 3.5.1
Enhance supports and services available to meet the needs of homeless individuals and families and those at risk of homelessness, by: • March 31, 2006	Increased local capacity, awareness, resources and ownership of processes and solutions to address homelessness.
Target 3.5.2	Performance Indicator 3.5.2
Increase knowledge and understanding of homelessness, by: • March 31, 2006	Improved information and data on homelessness and better access, application, sharing and exchange of knowledge and best practices.
Target 3.5.3	Performance Indicator 3.5.3
Ensure broader engagement of partners to address homelessness, by: • March 31, 2006	Significant advancements towards a coordinated response between sectors and among federal departments to address homelessness.

OBJECTIVE 3.6	
Continue building a better understanding of the implications of sustainable development for HRDC's social policies and programs	
Target 3.6.1	Performance Indicator 3.6.1
In preparation for strategic environmental assessments (SEAs), review potential policy, plan or program proposals in order to select candidates for an SEA, by: • March 31, 2005	Number of policy proposals reviewed.

Target 3.6.2	Performance Indicator 3.6.2
Go beyond the requirements of the 1999 Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals and conduct at least two SEA preliminary scans (and subsequent assessments where appropriate) on a policy, plan or program proposal that is relevant to sustainable development at HRDC, by: • March 31, 2005	Two or more preliminary scans have been conducted.

Goal 4: Build sustainable development into HRDC's corporate culture

Implementing sustainable development within the department's policies, programs and operations requires that our employees understand the basic principles and tenets of the initiatives. This goal seeks to foster that basic understanding and to create a corporate culture that recognizes and promotes sustainable development practices in the workplace, the community and at home.

Employees can better understand the opportunities of integrating sustainable development into their day-to-day practices by means of various awareness materials. Building awareness includes identifying champions and actions for promoting sustainable development throughout the organization. Examples include the identification of green representatives throughout the organization who will promote environmentally friendly practices within the workplace.

OBJECTIVE 4.1	
Increase awareness of sustainable development	
Target 4.1.1	Performance Indicator 4.1.1
Ensure that appropriate reference is made to sustainable development in the HRDC orientation and leadership development materials developed by the Human Resources Branch, by: March 31, 2005	Development of sustainable development orientation materials.
Target 4.1.2	Performance Indicator 4.1.2
Post sustainable development material to the on-line employee orientation package, by: March 31, 2005	Posting of sustainable development material on-line.
Target 4.1.3	Performance Indicator 4.1.3
Develop and deliver a lunch-and-learn session within NHQ on sustainable development. - Program to be developed by December 31, 2004 - Program to be delivered twice yearly, by March 31, 2006	Number of lunch-and-learn sessions on sustainable development offered.

Target 4.1.4	Performance Indicator 4.1.4
Prepare a green representative package to help regions promote awareness, by: November 1, 2004	Distribution of training materials to regional environment coordinators.
Target 4.1.5	Performance Indicator 4.1.5
Ensure that there is at least one green representative in NHQ and each Regional Headquarters, by: March 31, 2004	Number of headquarters with at least one green representative.

OBJECTIVE 4.2**Improve the transmission of program services to clients**

Target 4.2.1	Performance Indicator 4.2.1
Expand capability so that all contributors to the Canada Pension Plan can request statements of contributions on-line rather than by mail, by: March 31, 2004	Statements of contributions are available on-line.
Target 4.2.2	Performance Indicator 4.2.2
Implement Internet filing options for Employment Insurance claimants reports (INTERDEC), by: February 29, 2004	Internet filing options are available.
Target 4.2.3	Performance Indicator 4.2.3
Implement Internet service for transmission of medical certificates or medical information (Doctor Web) required for compassionate care benefits and sickness benefits, by: June 30, 2004	Internet transmission of medical certificates or medical information is available.



APPENDIX A: ISSUE SCAN

Purpose of the Issue Scan

The Issue Scan identifies sustainable development issues from the past, present and future that are of relevance to Human Resources Development Canada (HRDC), particularly:

- sustainable development issues affecting HRDC's internal operations;
- sustainable development issues with the potential to affect HRDC's policy development and programs; and
- potential new directions, themes and/or action areas for consideration in HRDC's Sustainable Development Strategy 2004–2006.

The Issue Scan was not designed to identify targets for immediate action, but to take a broad look at the department's activities with a sustainable development focus. Some of these issues have been integrated into the present Strategy as objectives and targets, while others will be more fully fleshed out as work continues on HRDC's sustainable development vision.

Methodology

The Issue Scan was based on a document review, an assessment of HRDC's current Sustainable Development Strategy, and input from various branches and regions through interviews. Questions were designed to evoke a global focus on sustainable development issues and then were "funnelled down" to questions

pertinent to the interviewee's branch. Once the interviews were conducted and reviewed, common sustainable development themes were identified and grouped by strategic outcome (as based on key internal documentation).

There are numerous Government of Canada documents that address operational, policy and program issues that relate to sustainable development. The documents that were reviewed in the drafting of this Issue Scan included:

- *2002 Speech from the Throne*;
- *2000 Report of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development*;
- *Moving Up the Learning Curve*; and
- *Making a Difference*.

Numerous issues related to sustainable development are already present in many of HRDC's documents. Specific documents that were also scanned for relevance to HRDC's mandate and sustainable development include:

- *Report on Plans and Priorities 2003–2004*;
- *Departmental Performance Report 2001–2002*;
- *Strategic Plan 2003–2008*; and
- *Corporate Business Plan 2003–2004*.

Of these documents, perhaps the most important guidance document for framing



sustainable development issues in HRDC was the department's Strategic Plan. Many of the corporate initiatives identified in the document have links to sustainable development issues.

HRDC Activities with Links to Sustainable Development

Policy and program leadership

Skills, learning and research is a government-wide priority, although HRDC has a significant role to play. Skills, learning and research, along with capacity building and improved human resources management, have a strong relationship to sustainable development. For example, HRDC is working to improve training to help employees reach their full potential. This is just one way in which skills, learning and research promote equity. Equity is recognized as a key sustainable development objective.

Aboriginal issues are important to sustainable development. Key issues in the Issue Scan include the need for greater employment opportunities as well as economic and demographic pressures. The Issue Scan acknowledges that Aboriginal people form a special group that can help us learn from other cultures, particularly about cultural sensitivity, systems and holistic thinking, and integrated decision-making.

Sustainable communities greatly contribute to creating innovative and healthy places to live, which in turn help to attract talent and investment. These communities can also be strengthened by strong industries, a dynamic workforce, and access to a rich and diverse culture. There is also a need to reduce social and economic barriers faced by immigrants and to acknowledge the unique challenges in Canada's rural, coastal and northern communities.

Homelessness draws out issues including the need for investments in transitional and supportive housing and implementing strategies

to reduce problems related to homelessness. To this end, the National Homelessness Initiative has been extended. The Initiative has the long-term goal of assisting homeless individuals to move from the streets to more secure lives. Reducing the risk of homelessness is integral to fostering sustainable communities.

Safe, fair, stable and productive workplaces

is another issue relevant to HRDC, administered through the Labour Program. HRDC continues to introduce preventive measures to strengthen workplace relationships, minimize situations that could lead to formal complaints under federal labour legislation, and increase voluntary compliance with legislation through the increased awareness of rights and obligations. The issues of particular interest for sustainable development are workplace health and safety, the linkages between sustainable workplaces and sustainable communities, work-life balance, and pollution prevention.

Service excellence

The **Modernizing Service for Canadians** initiative is designed to renew service delivery to support citizen participation in the workplace and community. To improve inquiries and transactions for HRDC's diverse clientele, Modernizing Service for Canadians will bring together the telephone, electronic channels (such as the Web, e-mail and fax) and traditional mail. By consolidating these services, the improved and restructured electronic service delivery can reduce negative environmental impacts. In particular, improvements in efficiency could reduce energy consumption.

Organizational effectiveness

Communications can greatly contribute to awareness of sustainable development issues. One such example includes SD On-line, an intranet site that provides an on-line training

course, sustainable development links, an environmental law database, and the Environmental Action Plan outline. This site is one means by which HRDC employees are able to educate themselves about sustainable development issues. This Web site is also intended to improve communications on sustainable development.

Operations have a significant impact on the environment. Progress has been made towards "greening" internal operations in some areas, such as significantly reducing the number of phone books, increasing awareness of double-sided printing, conducting a pilot study on Green Leaf hotels, and reducing the impact of our fleet. Areas that need improvement include tracking green purchases, reducing the number of personal printers, and strengthening our relationship with Public Works and Government Services Canada to further promote green operations.

Integrated decision-making encourages sustainable development by taking into account the social, economic and environmental dimensions of any given decision. This also promotes a more horizontal and holistic approach to programs, policies and operations. More integrated decision-making could be fostered through the use of a sustainable development community lens for employees, as well as strengthened capacity to do strategic environmental assessments.

APPENDIX B: CONSULTATIONS



Purpose of the Consultations

Human Resources Development Canada (HRDC) hosted an interdepartmental consultation on the 2004–2006 Strategy. The consultation session was an opportunity for HRDC to involve internal and external stakeholders in producing a document that charts the course not only for the next three years, but for the longer term as well. The purpose of the interdepartmental consultation was to discuss how HRDC's areas of influence overlap with the priorities of other departments, to share information on how other departments are addressing these common areas, and to identify opportunities for collaborative action.

Methodology

Prior to the session, a discussion document was circulated to departments outlining HRDC's mandate and key findings from the Issue Scan. The consultation session then focused on identifying areas that may overlap with other federal departments and potential opportunities for collaboration within departmental sustainable development strategies (SDSs).

Findings

The key messages that came out of the interdepartmental consultation are explained below.

- As departments and agencies work on developing their third SDSs, it was clear from the consultation that the emphasis for some is to pursue the social dimension of sustainable development further. Organizations are looking at further defining and understanding this dimension of sustainable development, as well as communicating this aspect to their employees and general clientele.
- Departments and agencies showed a genuine interest in collaborating with each other to pursue their sustainable development targets, as well as to share information related to their own experience and expertise. As departments and agencies develop targets for their third SDS, they are increasingly looking for and relying on each other's leadership in areas of respective expertise (ex., Transport Canada for green commuting, Indian and Northern Affairs Canada for issues affecting Aboriginal Canadians).
- Some departments and agencies are taking the initiative to include sustainable development as an employee performance measure, especially for managers. Management is being increasingly held

accountable for specific SDS targets. In addition, one organization is taking the initiative to define sustainable development as a core competency for employees. HRDC will continue to monitor efforts in this area.

- A key challenge facing most departments and agencies lies in measuring progress towards goals. One aspect of this challenge is simply the difficulty in tracking various actions, for example, tracking ethanol fuel consumption and green procurement. Another aspect is finding reliable performance indicators to measure certain goals. An area where this is proving to be quite challenging for all departments and agencies involved is measuring employee awareness. Since this is a challenge that all departments and agencies seem to be facing, it would therefore be beneficial for departments to work together to find solutions to this problem. HRDC is an active member of several interdepartmental working groups and will continue to work with others to tackle these issues.

Next Steps

The consultation session provided HRDC with a considerable amount of insight and confirmed that its Sustainable Development Strategy 2004-2006 was moving in the right direction. Already an active participant in a number of interdepartmental working groups, and a leader within the Social and Cultural Sustainable Development Working Group, HRDC has a consistent track record of participation in collaborative initiatives. Our commitment to use the sustainable development community lens, developed collectively by a number of departments, is an example.

HRDC will follow up on the specific suggestions from the consultation session. We will:

- continue to play a leadership role in the development of the social dimension of sustainable development;
- actively collaborate with Indian and Northern Affairs Canada on Aboriginal issues and look for opportunities to work with other departments and agencies;
- monitor employee performance measurement initiatives and consider the business case for similar programs if they achieve their desired outcomes; and
- continue to work with other departments to improve performance measurement.

APPENDIX C: ASSESSMENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY 2001–2003



The Scope of our Assessment

Before drafting Sustainable Development Strategy 2004–2006, an assessment of Sustainable Development Strategy 2001–2003 was conducted.

The assessment of Sustainable Development Strategy 2001–2003 began with the development of an assessment matrix highlighting key recommendations of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development, the original template for sustainable development strategy development (*A Guide to Green Government*), and the environmental management system standard ISO 14001. A list of requested evidence was then generated and the appropriate documents were collected.

Observations were documented, and conformance with the criteria points was rated. This initial review provided all stakeholders with a snapshot of the performance of Sustainable Development Strategy 2001–2003 against the criteria. Additional information was gathered, and a final report was produced specifying the evidence reviewed, observations, conclusions and recommendations. The findings of this report and HRDC's response are summarized in the following table.

Findings From Our Assessment

Findings	Comment	HRDC Action	Status
The Commissioner of the Environment and Sustainable Development stated that strategies should look beyond the three-year horizon to present a long-term strategic perspective.	This is a new requirement, so a vision was not included in Sustainable Development Strategy 2001-2003.	• HRDC specifically asked employees to envision Canada 20 years from now if HRDC's sustainable development outcomes are achieved. • HRDC is in the process of developing a vision.	Initiated
Departments should clearly indicate the role played by their sustainable development strategy in relation to other plans and strategies that exist within the organization.	The Departmental Performance Report and Report on Plans and Priorities summarize the Sustainable Development Strategy targets.	• HRDC engaged program, policy and operational areas in the process of writing this Sustainable Development Strategy. • HRDC is currently mapping the "crosswalks" between program outcomes and sustainable development outcomes. • It is anticipated that this process will increase awareness and influence other departmental plans and programs.	Initiated
Departments must conduct an Issue Scan.	The Sustainable Development Strategy 2001-2003 Issue Scan is based on the Environmental Management System procedure for aspect identification.	• The 2003 Issue Scan examines corporate and external documents, includes staff interviews and addresses opportunities for and constraints on the advancement of sustainable development.	Done
Objectives and targets should be plainly worded, measurable, time-bound, and of a reasonable number.	Sustainable Development Strategy 2001-2003 targets were well developed. They are clear, measurable, and outcome-focused.	• HRDC used Sustainable Development Strategy 2001-2003 commitments as a best practice in the development of Sustainable Development Strategy 2004-2006.	Done
A performance measurement framework should be developed and implemented.	HRDC uses a binder-based system and Environmental Action Plan On-line, but monitoring is inconsistent and clear accountabilities are not in place.	• Accountabilities will be included in a sustainable development action plan.	Initiated
The 2001 Report of the Commissioner of the Environment and Sustainable Development stated that a number of departments have significant deficiencies in their management systems.	The Environmental Management System is still being drafted and its development target dates were extended.	• Work will continue on the Environmental Management System and a performance measurement framework.	Initiated

Findings	Comment	HRDC Action	Status
Senior management needs to review the management system and ensure that key implementation milestones have been met.	Senior management is aware of the Sustainable Development Strategy and sustainable development portions of the Departmental Performance Report, but further discussion is required on the Environmental Management System.	All environmental and sustainable development systems are to include at least an annual senior management review.	Initiated
Starting with the 2002-2003 Departmental Performance Report, departments are to complete more detailed progress reports to supplement the one-page summaries in the Departmental Performance Report. Departments are to report comprehensively and explicitly on progress against their full inventory of commitments.	The Departmental Performance Report 2002-2003 includes four pages on the Sustainable Development Strategy 2001-2003 as part of Section V: Supplementary Information.	HRDC includes information on the Sustainable Development Strategy within the Departmental Performance Report.	Done

Progress Towards our Goals, Objectives, and Targets

Over 2001-2003, HRDC made steady progress on its sustainable development goals. We took concrete steps to reduce the environmental impact of our operations and laid foundations for improved understanding of the social dimensions of sustainable development and how the department contributes to a more sustainable Canada. HRDC continued to learn about the concept of sustainable development, how we could best integrate it into our activities, and how to manage the 2001-2003 Strategy itself.

HRDC's second Sustainable Development Strategy had four goals:

1. Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD).
2. Green HRDC's internal operations.
3. Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC.
4. Build sustainable development into HRDC's corporate culture.

Our progress towards these goals in 2001–2003 is summarized below.

Goal 1: Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development (SD)

Environmental management system

Progress continues on HRDC's environmental management system. Its successful implementation and maintenance is instrumental in ensuring that we fulfill our environmental responsibilities and continually improve our environmental performance.

Goal 2: Green HRDC's internal operations

Procurement

HRDC worked toward sustainable procurement practices throughout the implementation of Sustainable Development Strategy 2001–2003. Promoting and monitoring green and Aboriginal procurement were key activities undertaken by the department, resulting in the successful meeting and exceeding of our procurement targets.

Waste reduction

To reduce solid waste sent for disposal, HRDC investigated ways to first reduce the amount of waste generated. Local availability of recycling, reduction and reuse services for HRDC offices was investigated, and efforts were made to set up source reduction programs and increase awareness among employees.

Water and energy conservation

Water and energy conservation information was provided to employees through communiqués and HRDC's new Sustainable Development On-line, a Web-based tool for raising awareness of environmental issues.

Fleet management

In effort to reduce the environmental impact of our fleet vehicles, HRDC evaluated the feasibility of converting to alternative fuels and developed a Green Maintenance Checklist.

Goal 3: Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of SD and their policy implications, and to build a knowledge base in various SD-related issues of interest to HRDC

Social and cultural dimensions of sustainable development

The Social and Cultural Sustainable Development Working Group, of which HRDC is a member, further explored aspects of the social and cultural dimensions of SD and their policy implications. This was undertaken through interdepartmental meetings, discussions with and presentations by governmental and non-governmental representatives, and a March 2003 workshop organized by the department and other members of the working group. The group also participated in departmental research in this area.

Sustainable communities

HRDC participated with interested departments in collaborative activities to promote and support a more coordinated federal approach to fostering sustainable communities. This included development of various information tools and products related to sustainable communities and input to various documents prepared for the World Summit on Sustainable Development.

Sustainable development and healthy Canadians

In collaboration with Health Canada and other interested departments, HRDC continued to explore the idea of a broad sustainable

development partnership (including a component on healthy workplaces) with organizations outside the federal government.

Knowledge and information for SD and the Northern SDS

HRDC provided social policy perspectives to the interdepartmental Knowledge and Information Working Group established to guide development of SD indicators and a reporting system. HRDC also had ongoing discussions with Indian and Northern Affairs Canada to better coordinate programs and services for Aboriginal peoples and activities relating to Aboriginal and Northern sustainable development. This included supporting the process of developing the document *Progress Towards Sustainable Development in the North*.

Labour market

Over 2001-2003, we took steps to build a better understanding of SD-related employment issues. HRDC completed a qualitative study that looks at possible labour market adjustment issues related to the Kyoto Protocol. A research study on the concept of green employment was also conducted.

The Canadian Council for Human Resources in the Environment Industry worked on reviewing and updating national occupational standards for occupations that relate to SD, and describing the skills needed for environmental work. The Council has also made progress in establishing a Canadian Certified Environmental Practitioner accreditation program in an effort to attract qualified individuals to the certification process.

Goal 4: Build sustainable development into HRDC's corporate culture

Employee awareness

To enhance greater awareness of sustainable development within HRDC, the department has launched various staff communications

initiatives. General sustainable development awareness material has been provided to employees through initiatives such as an intranet site, an on-line course and presentation, and Environment Week activities. The Sustainable Development On-line site is an intranet site that provides an on-line environmental training course, sustainable development links, an environmental laws database and the Environmental Action Plan on-line, with information on SDS targets.

HRDC has also established an employee network of green representatives at our offices across the country to help promote and implement environmental initiatives among regional employees.

Influence of Sustainable Development Strategy 2001-2003 on Other Planning Documents and Strategies

Sustainable Development Strategy 2001-2003 has not had a considerable impact on other planning documents and strategies within the department. However, the interviews conducted for the Issue Scan raised the profile of sustainable development considerably with interviewees. More importantly, the overall process of updating the Strategy has helped identify linkages between sustainable development and HRDC's many programs. Moreover, this process began to map out the connections between HRDC's strategic outcomes and potential sustainable development themes within the department. All program areas helped develop Sustainable Development Strategy 2004-2006.

Changing Circumstances Affecting HRDC

HRDC's Departmental Performance Report 2001-2002 points to many factors that directly or indirectly influence sustainable development.

For instance, the social dimension of building a sustainable community is tied very closely to economic vitality. At the same time, the labour market continues to demand more skilled workers. In the end, we must continue to examine changing circumstances as we consider how we can integrate sustainable development into our programs, policies and operations.

- Over the next five years, HRDC will significantly transform how it provides services to Canadians. A new initiative, known as the Agenda for Renewal, "will transform the department from a program-based organization to one in which all policies, programs and services are fully integrated and citizen-centred."

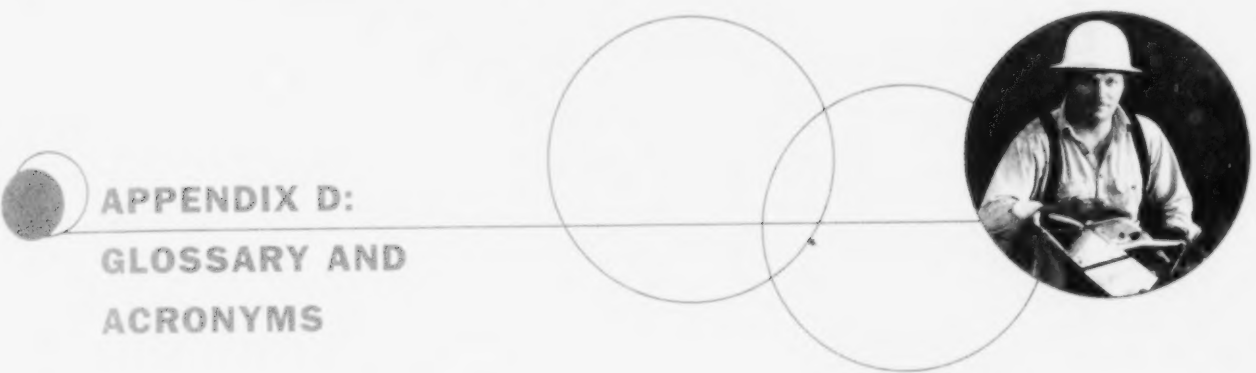
Given its anticipated impact on service delivery, the Agenda for Renewal will have a significant influence on sustainable development at HRDC. As a result, we are actively looking for opportunities to fully integrate sustainable development outcomes into our existing systems for planning, managing and monitoring.

Suitability of Sustainable Development Strategy 2001-2003 as a Model

For HRDC, the integration of sustainable development into our day-to-day activities is an iterative process. Success will depend primarily on senior management commitment, alignment of commitments with the department's strategic objectives, and the implementation of a performance measurement framework. However, the Sustainable Development Strategy document itself, and the commitments contained within, will also play an important role.

One of the significant insights drawn from our review of Sustainable Development Strategy 2001-2003 is that as a planning document, it was better organized and made stronger commitments than Sustainable Development Strategy 1997-2000. It provided a framework for stakeholders to commit to activities that achieved sustainable development outcomes. It served as a good model for Sustainable Development Strategy 2004-2006, although we have made changes, as appropriate, to address the challenges we face today.

In particular, by focusing on a vision for the department, we have established a new framework that will allow us to better foster sustainable development in the future without losing the valuable enhancements implemented in Sustainable Development Strategy 2001-2003.



APPENDIX D: GLOSSARY AND ACRONYMS

Glossary

Accountability

The obligation to demonstrate and take responsibility for performance in light of agreed expectations. There is a difference between responsibility and accountability: responsibility is the obligation to act; accountability is the obligation to answer for an action.

Commissioner of the Environment and Sustainable Development

Part of the Office of the Auditor General, the Commissioner of the Environment and Sustainable Development has a mandate to make the Government of Canada accountable for greening its policies, operations, and programs. The Commissioner assists parliamentarians in overseeing the federal government's efforts to protect the environment and foster sustainable development. She provides them with objective, independent analysis of progress and recommendations about further action. One of the Commissioner's responsibilities is to monitor the extent to which departments have implemented the action plans and met the objectives outlined in their sustainable development strategies.

Departmental Performance Reports

Departmental performance reports, tabled in the fall of each year by the President of Treasury Board, on behalf of all federal departments and agencies named in Schedule I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*, are part of the Estimates and Supply process. The reports explain what the government has accomplished with the resources and authorities provided by Parliament. The performance information in the reports is intended to help Members of Parliament advise the government on resource allocation in advance of the annual budget and supply process in the spring.

Environmental Impact

Any change to the environment, whether adverse or beneficial, wholly or partially resulting from an organization's activities, products or services.

Environmental Management System

The part of the overall management system that includes organizational structure, planning activities, responsibilities, practices, procedures, processes and resources for developing, implementing, achieving, reviewing and maintaining the department's environmental policy and Sustainable Development Strategy.

Evaluation

The systematic collection and analysis of information on the performance of a policy, program or initiative to make judgements about relevance, progress or success and cost-effectiveness and/or to inform future programming decisions about design and implementation.

Guide for the Development of Results-Based Management and Accountability Frameworks

A guide to assist managers and evaluation specialists in establishing a foundation to support a strong commitment to results. It serves as a blueprint for managers to help them focus on measuring and reporting on outcomes throughout the lifecycle of a policy, program or initiative. This framework is intended to help describe clear roles and responsibilities for the main partners involved in the delivery of the policy, program or initiative, ensure clear and logical design that ties resources to expected outcomes, set out evaluation work, and ensure adequate reporting on outcomes.

(www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafcgrr01_e.asp#sec1)

A Guide to Green Government

Presents a framework that serves to guide and assist federal departments in the preparation of their sustainable development strategies.

ISO 14001

International standard from the International Organization for Standardization, "Environmental management systems — Specification with guidance for use." Details the required elements for an environmental management system, following five principles: commitment and policy, planning, implementation, measurement and evaluation, and review and improvement.

Logic Model

A roadmap or a diagram showing chain results connecting activities to the expected initial outputs and intermediate and final outcomes. It provides a basis for developing the performance measurement and evaluation strategies.

(www.tbs-sct.gc.ca/cmo_mfc/resources2/rmaf/RMAF05_e.asp)

Making a Difference

This document, written by the Commissioner of the Environment and Sustainable Development, serves as a guide for federal departments and agencies in preparing for their third sustainable development strategies and helps make them into effective action plans for moving Canada further along the path of sustainable development.

(www.oag-bvg.gc.ca/domino/cesd_cedd.nsf/html/03sds.html)

National Homelessness Initiative

The Government of Canada launched the three-year National Homelessness Initiative (NHI) in December 1999 to help communities develop a comprehensive "continuum of supports" that addresses the multifaceted and diverse needs of homeless people and those at risk of homelessness. Partnerships across and between all orders of government, as well as among communities, not-for-profit organizations and private sector interests are fundamental to achieving the NHI's objectives.

The extension of the NHI (2003–2006) will help communities build on their successes and focus on interventions to help prevent and break the cycle of homelessness.

(http://www21.hrdc-drhc.gc.ca/initiative/index_e.asp)

Procurement Strategy for Aboriginal Business

This strategy that was launched by the federal government to increase the number of Aboriginal suppliers bidding for, and winning, federal contracts. The Strategy promotes subcontracting to Aboriginal firms and encourages Aboriginal firms to form joint ventures with other Aboriginal and non-Aboriginal businesses.

(http://www.ainc-inac.gc.ca/saea-psab/faq/index_e.html)

Outcome

An external consequence attributed to an organization, policy, program or initiative that is considered significant in relation to its commitments (that is, the results of activities and outputs). Outcomes may be described as immediate, intermediate or final, direct or indirect, intended or unintended. Outcomes in a logic model typically have an action word associated with them (ex., increased or improved) and represent the consequences of the activities and outputs.

Output

Direct products or services stemming from the activities of a policy, program or initiative and delivered to a target group or population (that is, evidence that the activity occurred).

Performance Indicator

An indicator that provides information (either qualitative or quantitative) on the extent to which a policy, program or initiative is achieving its outcomes.

Reports on Plans and Priorities

As part of the Main Estimates, reports on plans and priorities provide information on departmental plans and expected performance over a three-year period. These reports are tabled in Parliament each spring, after resource allocation deliberations. They generally include information such as the mission or mandate, strategies, as well as strategic outcomes and performance targets.

Sector Councils

National partnership organizations of business, labour and, often, learning institutions to address human resources and skills issues on an industry-wide level.

Strategic Environmental Assessments

The process of reviewing policy, plan and program proposals to incorporate environmental considerations into the development of public policies. The 1999 Cabinet Directive clarifies the obligations of departments and agencies and links strategic environmental assessment to the implementation of sustainable development strategies.

(www.ceaa-acee.gc.ca/016/index_e.html)

Supporting Community Partnerships Initiative

The Supporting Communities Partnership Initiative, which is also extended from 2003 to 2006, was designed as the NHI's centrepiece to support local, integrated community-based action. This initiative is designed to promote and facilitate the development of strong partnerships to help ensure the sustainability of community efforts in responding to homelessness.

Funding is provided to help communities develop their capacity to plan and set priorities, as well as to seek and build partnerships. Communities identify financial and in-kind contributions from a wide range of partners to match their federal homelessness allocation.

(http://www21.hrdc-drhc.gc.ca/publications/commguide/commguide_e.html#1b)

Sustainable Development

Development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs.

Sustainable Development Strategy

The strategy that each department is required to submit to Parliament, which includes the department's concrete goals and plans of action to integrate sustainable development into its policies, programs and operations.

Target

A detailed performance requirement that is time-bound and measurable, and that needs to be set and met in order to achieve an objective.

Acronyms

AHRDA	Aboriginal Human Resources Development Agreement
AHRDS	Aboriginal Human Resources Development Strategy
AISS SA	Aboriginal In-Service Support Supply Arrangement
BEAHR	Building Environmental Aboriginal Human Resources
HRDC	Human Resources Development Canada
NHI	National Homelessness Initiative
NHQ	National Headquarters
PLAR	Prior Learning Assessment and Recognition
PSAB	Procurement Strategy for Aboriginal Business
SEA	Strategic Environmental Assessment
SD	Sustainable Development
SDS	Sustainable Development Strategy



Développement des
ressources humaines Canada

Human Resources
Development Canada

Stratégie de développement durable 2004-2006



Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie.

Centre de renseignements

140, promenade du Portage

Portage IV, niveau 0

Gatineau (Québec) K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260

Courriel : pub@hrdc-drhc.gc.ca

Disponible en médias substituts sur demande. Composez le 1 866 386-9624 sur un téléphone à clavier.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2004

N° de cat. : RH4-10/2004

ISBN : 0-662-67921-0

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.

Ce document est aussi disponible en format électronique à l'adresse <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml>

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA

Stratégie de développement durable 2004-2006

MESSAGE DES MINISTRES

En notre qualité de ministres des Ressources humaines et du Développement des compétences, du Développement social et du Travail, nous avons le plaisir de vous présenter la *Stratégie de développement durable de 2004-2006* de Développement des ressources humaines Canada.

Le 12 décembre 2003, le premier ministre a annoncé la nouvelle structure du Cabinet fédéral qui comprend la création d'un ministère du Développement social et d'un ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences à partir du ministère Développement des ressources humaines Canada. La nouvelle structure reflète le désir d'obtenir de meilleurs résultats stratégiques et d'améliorer la gestion.

Le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences est responsable de la promotion de l'apprentissage continu et du marché du travail, du renforcement des collectivités et de l'aide aux sans-abri. Ce nouveau ministère s'est également engagé à assumer la fonction d'investissement dans le développement de la personne—une fonction qui représente l'une de ses principales responsabilités.

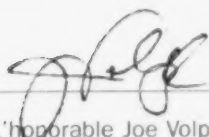
Le ministère du Développement social a la responsabilité des dossiers concernant les familles avec enfants, les aînés, les personnes handicapées et l'amélioration de la prestation des avantages sociaux aux Canadiens.

Les deux ministères nouvellement créés procéderont au dépôt et à la mise en oeuvre de la stratégie de développement durable de Développement des ressources humaines Canada, en attendant de pouvoir présenter des stratégies ministérielles distinctes en 2006.

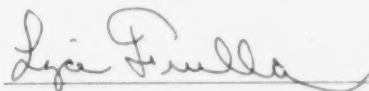
Nos ministères ont été créés pour aider les Canadiens à des étapes importantes de leur vie grâce à divers programmes et services d'emploi, de sécurité du revenu, d'investissement dans les ressources humaines et à des programmes et services liés au travail. La durabilité est, et continue d'être, un élément intégral dans la conception des programmes et services offerts par nos ministères. Il s'agit de programmes et de services qui nous permettent de continuer de jouer un rôle central dans le développement des dimensions sociale, économique et environnementale du développement durable.

Nos nouveaux ministères continueront de tirer profit à la fois des succès et des leçons découlant des deux premières stratégies de développement durable. On a jeté les bases d'une fondation solide et des occasions très intéressantes dans le domaine du développement durable nous attendent dans le cadre de l'exécution des mandats sociaux de nos ministères. Comme les mesures essentielles ont été prises pour veiller à ce que la stratégie soit concrète et pertinente, nous nous engageons à réaliser les buts fixés de manière à démontrer que, bien qu'il y ait maintenant deux ministères distincts, nous investissons le temps et déployons les efforts requis pour faire avancer le dossier du développement durable.

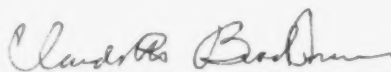
Nos ministères oeuvrent dans un environnement en évolution constante parallèlement aux tendances et aux conditions sociales et économiques sur les plans mondial, national et local. Par conséquent, nos programmes, politiques et services doivent continuer de nous permettre d'assumer notre leadership et de répondre aux besoins en perpétuelle évolution des Canadiens. Les ministères du Développement, social, des Ressources humaines et du Développement des compétences et du Travail continuent d'être résolus à faire progresser le travail du gouvernement en matière de développement durable afin de créer un pays prospère et inclusif.



L'honorable Joe Volpe
Ministre des Ressources humaines
et du Développement des compétences



L'honorable Liza Frulla
Ministre du Développement social



L'honorable Claudette Bradshaw
Ministre du Travail et
ministre responsable des sans-abri

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	I
1.0 INTRODUCTION	1
1.1 Profil ministériel de Développement des ressources humaines Canada	1
1.2 Développement durable et DRHC	2
1.3 Vers une vision du développement durable à DRHC	2
2.0 BREF HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE	4
2.1 Calendrier du développement durable	4
2.2 Réalisations en matière de développement durable de DRHC	5
2.3 Autres réalisations qui contribuent au développement durable	5
3.0 ENGAGEMENTS DE DRHC	9
3.1 Notre modèle logique de développement durable	9
3.2 Buts, objectifs et cibles	11
ANNEXE A : RELEVÉ DES QUESTIONS D'INTÉRÊT	26
ANNEXE B : CONSULTATIONS	29
ANNEXE C : ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2001-2003	31
ANNEXE D : GLOSSAIRE ET ACRONYMES	38



SOMMAIRE

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) est l'un des ministères les plus imposants, avec plus de 25 000 employés répartis dans des centaines d'endroits au Canada. Conformément à notre mandat, nous améliorons l'emploi, encourageons l'égalité et faisons la promotion de la sécurité sociale. Nous aidons les Canadiens à réaliser les transitions importantes qui surviennent au cours de leur vie.

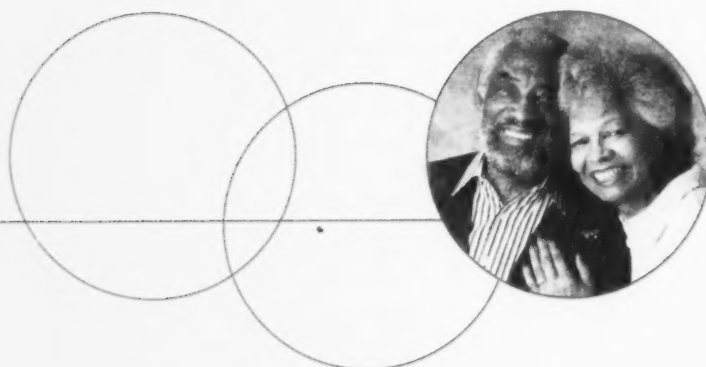
Notre projet de mise en œuvre de la Stratégie de développement durable (SDD) de 2004 à 2006 nous a amenés à une croisée des chemins. Les définitions normalisées du développement durable ne décrivent pas tout à fait le contexte dans lequel fonctionne DRHC. Il nous faut une vision plus concrète qui corresponde à notre mandat, aux résultats souhaités, aux leviers sur le plan des politiques et des programmes, ainsi qu'aux valeurs de nos employés. Notre travail à l'appui de nos stratégies précédentes nous a mis dans une bonne position. Par conséquent, l'un des premiers engagements de notre troisième SDD consiste à établir une vision de DRHC qui définisse un résultat à long terme en matière de développement durable.

Nous voyons également se dessiner devant nous une possibilité. Nous aidons à rendre le Canada plus durable de bien des manières dans les collectivités à l'échelle du pays. Par conséquent, nous avons commencé à définir ces contributions, à élaborer des liens entre nos activités et le développement durable et à prendre en considération ce que nous faisons et ce que nous pouvons faire dans l'avenir. Nous misons sur les succès des activités écologiques et nous nous concentrons sur la façon de mieux intégrer le développement durable dans nos programmes, nos politiques et nos opérations. Nous travaillons fort à l'interne ainsi qu'avec d'autres ministères pour rendre les collectivités plus durables, pour soutenir l'emploi et les entreprises des Autochtones, de même que pour améliorer les milieux de travail au Canada.

Nos engagements visent à étoffer les résultats poursuivis à court et moyen termes et, en bout de ligne, à long terme, comme dans les cas suivants : des collectivités durables; une équité et une inclusion plus grandes dans la société; un milieu de travail prospère, sain, sûr et bien informé; une planète en meilleure santé. Nous visons des objectifs stratégiques réalisables qui nous permettront d'atteindre les résultats souhaités maintenant et dans l'avenir. Nous avons amélioré notre processus de gestion du rendement, et nous poursuivons notre engagement envers une transparence complète devant le public dans nos rapports ministériels sur le rendement.

Le Canada est un pays dynamique et prospère, qui dispose d'une incroyable mine de ressources humaines et naturelles. DRHC s'engage à développer et exploiter ces ressources de la manière la plus durable possible, ainsi qu'à travailler avec des partenaires dans nos collectivités pour sensibiliser les gens à ce qu'il faut faire et à la façon de s'y prendre. Nous sommes à transformer nos politiques, nos programmes et nos services pour qu'ils soient de classe mondiale et axés sur le citoyen, ce qui permettra de rendre le Canada meilleur et plus durable. La Stratégie qui suit aidera à expliquer la façon dont nous prévoyons concrétiser cette transformation.

1.0 INTRODUCTION



Le présent document décrit la Stratégie de développement durable (SDD) de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour la période allant de 2004 à 2006. On y trouve les conclusions de nos enquêtes et consultations, nos engagements en matière de changements et notre plan d'avenir.

1.1 Profil ministériel de Développement des ressources humaines Canada

DRHC a été créé en 1993 pour fournir une approche nationale intégrée sur le plan du développement des ressources humaines au Canada. Nous sommes une vaste organisation qui compte plus de 25 000 employés travaillant dans des collectivités à l'échelle du pays. Nos programmes et services sont exécutés par le biais d'un vaste réseau de prestation de services comportant dix bureaux régionaux et quelque 320 points de service partout au pays, y compris 21 télécentres et 4 centres de technologie de l'information.

Notre mandat consiste à aider les Canadiens et les Canadiennes à mener une vie qui soit enrichissante, et à promouvoir l'équité et la sécurité au travail, un marché du travail compétitif offrant un accès équitable aux emplois et une solide culture d'apprentissage. Notre mission est de permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité. Nous y arriverons :

- en favorisant le développement de la personne par une démarche intégrée;
- en donnant aux Canadiens et aux Canadiennes les moyens de gérer les transitions qui jalonnent leur vie;
- en offrant des services de la plus haute qualité;
- en mettant l'accent sur les mesures préventives;
- en jouant un rôle de chef de file sur le plan des politiques et des programmes;
- en créant des partenariats;
- en mettant en valeur le potentiel des collectivités;
- en conservant nos valeurs fondamentales;
- en continuant à développer et à mettre à profit les points forts de notre personnel.

Nous possédons quatre gammes de services et deux secteurs de services de soutien.

Les **Programmes de la sécurité du revenu** mettent en valeur et raffermissent la sécurité sociale des Canadiens par le biais du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Nous accordons des prestations d'invalidité, de survivant et d'orphelin en vertu du Régime de pensions du Canada, nous versons l'Allocation et le Supplément de revenu garanti dans le cadre de la Sécurité de la vieillesse et nous administrons les accords internationaux de sécurité sociale.

Nous aidons les travailleurs au moyen des **Prestations de revenu d'assurance-emploi** lorsqu'ils se retrouvent hors du marché du travail pour cause de maternité, de responsabilités parentales ou de maladie. L'assurance-emploi aide également les chômeurs à réintégrer le marché du travail en leur fournissant une aide financière temporaire lorsqu'ils se recyclent ou cherchent un emploi.

Les activités liées à l'**investissement dans les ressources humaines** portent sur la capacité des Canadiens de participer davantage au milieu de travail et à la collectivité. Elles visent les personnes handicapées, l'emploi des jeunes, le développement de la petite enfance, les sans-abri et le développement des ressources humaines autochtones.

Le **Programme du travail** a pour objet de promouvoir l'égalité, la santé, la sécurité, la coopération et la productivité dans les milieux de travail canadiens. Nous nous concentrons principalement sur les industries et les lieux de travail sous responsabilité fédérale.

Les **Services ministériels et le Soutien de la prestation des services** fournissent un appui en matière d'élaboration et de coordination des politiques, de communications et de technologie qui sont indispensables à une saine administration ainsi qu'à la prestation de services efficaces et efficaces aux Canadiens.

1.2 Développement durable et DRHC

Par le passé, nous nous sommes fondés sur la définition du développement durable qu'avait élaborée la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (Commission Brundtland) :

"...développement qui permet de répondre aux besoins actuels sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs."

Nous nous trouvons actuellement à la croisée des chemins. Il nous faut une vision qui correspondra à notre mandat et à nos résultats stratégiques ainsi qu'aux valeurs des employés au sein de notre ministère. Nous devons décrire le développement durable d'une manière qui nous donnera un point de repère et une direction à prendre dans notre voyage. Nous savons que le développement durable est un travail sans fin. Cependant, nous investissons du temps dans la planification à long terme pour nous assurer de maximiser les répercussions positives que nous engendrons en tant que Ministère.

1.3 Vers une vision du développement durable à DRHC

Avant de nous attaquer à la Stratégie, nous savions qu'il nous fallait voir au-delà de l'horizon de planification triennal auquel nous avons recours pour nous attacher à une vision à long terme axée sur le développement durable à DRHC. Nous avons demandé aux employés à quoi ressemblerait le Canada dans 20 ans si DRHC réussissait à mettre en œuvre le développement durable. Cela a déclenché un processus de découverte qui nous a fourni une mine de renseignements sur ce que nous sommes et la façon dont nous soutenons le développement durable au sein du Ministère. Cette recherche est devenue le centre de notre relevé des questions d'intérêt, dont un sommaire apparaît à l'**annexe A**. On y trouve un point de départ pour une vision, qui est exposée dans le tableau ci-dessous.

Sommaire des conclusions sur la vision Relevé des questions d'intérêt 2003

Dans un Canada plus durable...

Les collectivités plus fortes doivent leur existence au fait que les politiques économiques, sociales et environnementales :

- offrent plus de latitude pour s'occuper des populations à risque;
- préservent les cultures et les langues autochtones;
- réduisent l'itinérance en soutenant davantage les installations et les services;
- favorisent l'équité, la santé, la sécurité, la collaboration et la productivité dans les milieux de travail.

Il existe **une plus grande équité** entre les groupes et les générations et une moindre disparité dans le revenu au cours des étapes de la vie, et l'incidence de la marginalisation et de la pauvreté est moins grande.

La population vit sur une **planète en meilleure santé**, où les réserves d'eau sont bien protégées, les gaz à effet de serre sont réduits, les sols sont productifs, les forêts sont durables et l'air est pur.

Une **culture ministérielle positive** se développe lorsque les employés du premier au dernier échelon comprennent tout à fait le développement durable et la contribution particulière de DRHC aux dimensions des ressources humaines et aux capacités communautaires.

Ces constatations sont conformes à la vision fédérale pour un développement durable jusqu'en 2025. Nous nous engageons à miser sur ces constatations et à créer une vision pour le Ministère au complet. Cette vision servira de résultat à long terme dans notre modèle logique (voir la section **3.1 Notre modèle logique de développement durable**), et nous permettra de réaliser nos engagements tels qu'énoncés dans la Stratégie.

2.0

BREF HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Lancé en 1972, le concept initial du développement durable a largement été adopté en tant que vision reconnaissant l'interdépendance des enjeux sociaux, économiques et environnementaux. En 1995, le gouvernement fédéral s'est engagé à promouvoir le développement durable et a réalisé depuis des progrès appréciables. En qualité de Ministère, DRHC a également fait de grands pas dans cette direction.

2.1 Calendrier du développement durable

Le calendrier suivant énumère quelques-uns des plus importants événements s'inscrivant dans le développement durable au sein des Nations Unies, du gouvernement du Canada et de Développement des ressources humaines Canada.

1972

La Déclaration de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement est adoptée à Stockholm, et le concept de développement durable reçoit une attention internationale.

1987

La Commission mondiale sur l'environnement et le développement publie un rapport intitulé *Notre avenir à tous*, dans lequel elle définit le développement durable de la manière suivante :

« ...développement qui permet de répondre aux besoins actuels sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs. »

1992

La Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, plus communément connue sous le nom de « Sommet de la terre » ou « Sommet de Rio », a lieu à Rio de Janeiro.

1995

On modifie la *Loi sur le vérificateur général*, ce qui oblige tous les ministères fédéraux à préparer la Stratégie de développement durable (SDD), la mettre à jour et la déposer devant le Parlement, tous les trois ans.

1997

DRHC dépose devant le Parlement la Stratégie de développement durable 1997-2000.

1999

Après trois rapports au Parlement, la commissaire à l'environnement et au développement durable résume les attentes pour la prochaine série de stratégies du développement durable dans son document intitulé *Avancer dans la voie du progrès : La deuxième génération de stratégies de développement durable*.

2001

DRHC dépose la Stratégie de développement durable 2001-2003 devant le Parlement.

2002

Dix années après le Sommet de la terre à Rio, le Sommet mondial sur le développement durable se déroule à Johannesburg. Le Canada soumet un document témoignant de l'avancement de tous les ministères fédéraux sur le dossier.

2003

La commissaire à l'environnement et au développement durable résume ses attentes pour la troisième série de stratégies de développement durable dans *Les stratégies de développement durable : Des résultats positifs à obtenir*.

2004

DRHC dépose la Stratégie de développement durable 2004-2006 devant le Parlement.

2.2 Réalisations en matière de développement durable de DRHC

Depuis le dépôt de la première Stratégie de développement durable en 1997, DRHC a réalisé des progrès soutenus en ce qui a trait à ses objectifs de développement durable. Nous avons pris des mesures concrètes pour réduire les répercussions environnementales de nos opérations. Nous avons posé des jalons qui nous permettront de mieux saisir les dimensions sociales du développement durable et la façon dont le Ministère contribue à améliorer le développement durable au Canada.

Les engagements envers le développement durable dans le cadre de la seconde Stratégie de développement durable sont axés sur quatre objectifs clés :

- Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;

- Écologiser les opérations internes de DRHC;
- Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable (DD) et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère;
- Intégrer le DD dans la culture organisationnelle du ministère.

Les principales réalisations effectuées dans le cadre de ces engagements sont :

- Le lancement du Développement durable en direct (DD en direct), un site intranet pour les employés qui offre une formation en ligne sur l'environnement, des liens vers des sites sur le développement durable, une base de données sur les lois relatives à l'environnement et le plan d'action environnemental en ligne, ainsi que de l'information sur les objectifs liés à la SDD;
- Le dépassement de nos objectifs en matière de programmes d'achats écologiques et de réduction des déchets;
- La direction du Groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle qui s'occupe des activités coopératives et discute des répercussions sociales du développement durable.

Pour de plus amples détails sur les progrès du Ministère à l'égard des engagements de notre plus récente Stratégie, consultez l'**annexe C : Évaluation de la SDD 2001-2003**.

2.3 Autres réalisations qui contribuent au développement durable

Au cœur de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement (Brundtland), la définition du développement durable est le concept suivant : répondre aux besoins non seulement d'aujourd'hui, mais

également de l'avenir. Bien qu'il n'ait jamais été difficile de voir un lien avec l'environnement, le défi qui se pose est de savoir jusqu'où aller pour élargir la portée de la définition afin d'inclure les considérations socio-économiques. Voici quelques exemples des réalisations survenues au sein de DRHC qui contribuent aux dimensions environnementales et/ou socio-économiques du développement durable.

Efficacité organisationnelle et opérations écologiques

- Appli-Web, le plus récent des services électroniques de l'assurance-emploi, permet aux Canadiens de remplir et d'expédier leur demande d'assurance-emploi par Internet. Les services électroniques rendent les collectivités plus durables et réduisent l'écart sur le plan des services entre les secteurs urbains et ruraux.
- Grâce à RE Web, les employeurs et DRHC n'ont plus besoin de conserver les relevés d'emploi sur support papier, ce qui représente les mêmes avantages qu'Appli-Web.
- DRHC a effectué un relevé des questions d'intérêt pour recenser les possibilités de promouvoir la prévention de la pollution dans les opérations, programmes et politiques du Ministère.
- DRHC travaille étroitement avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour voir à ce que les rénovations prévues à l'immeuble Nicolas Denys à Bathurst, au Nouveau-Brunswick, se déroulent en tenant compte des questions environnementales liées à la construction écosympathique. Précisons que 450 employés de DRHC travaillent à cet endroit. Ces questions touchent, entre autres : l'éclairage informatisé, des systèmes de chauffage et de refroidissement efficaces, la réduction de la consommation électrique et la poursuite des initiatives de réduction de la consommation d'eau.

Investissement dans les ressources humaines et dans l'infrastructure sociale

- Nous avons conçu des programmes pour répondre aux difficultés des industries primaires telles que les pêcheries, afin que les citoyens touchés puissent maintenir une qualité de vie acceptable et réintégrer un secteur connexe de la main-d'œuvre dans des professions et des industries à moindre intensité de ressources.
- Les programmes pour les sans-abri permettent le développement d'infrastructures visant à améliorer la qualité de vie des citoyens aujourd'hui et dans l'avenir.
- Les ententes fédérales-provinciales-territoriales sur le développement du marché du travail qu'administre DRHC visent à améliorer l'employabilité des clients. Elles ont fait l'objet d'une évaluation, et nous sommes à élaborer des mesures pour des types particuliers de professions. L'amélioration de l'employabilité devrait avoir des incidences positives sur le développement durable. Cela est particulièrement important en raison des mouvements depuis des professions à forte intensité de ressources vers des professions plus durables sur le plan écologique.
- En 2001, nous avons bonifié les prestations parentales et de maternité en doublant la durée globale de ces prestations de manière à ce qu'elles se prolongent durant une année complète, en facilitant l'accès à ces prestations et en permettant aux parents de partager les prestations. Ces modifications améliorent la santé et le mieux-être des enfants, car leurs parents ont la possibilité de passer davantage de temps avec eux au cours de la première année critique de leur vie, pendant laquelle la présence des parents est si importante.
- L'évaluation de l'Initiative nationale pour les sans-abri menée en 2003 a permis

d'apprendre que la pièce de résistance, soit l'Initiative de partenariats en action communautaire, a joué un rôle important en améliorant nos capacités actuelles de nous attaquer à l'itinérance dans la majorité des collectivités examinées. La preuve en est fournie par la mobilisation des fournisseurs de services, des gouvernements et d'autres intervenants, par une augmentation du nombre et du type de partenariats visant à contrer l'itinérance, ainsi que par les structures communautaires de planification et de décision qui sont maintenant en place.

- Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent pour voir à ce que les enfants aient le meilleur départ possible dans la vie, sachant que les mesures de soutien offertes pendant les premières années de la vie établissent les fondements de l'obtention de résultats positifs plus tard dans la vie et appuient une société durable. Par exemple, aux termes de la Prestation nationale pour enfants, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent pour offrir un soutien du revenu ainsi que des prestations et des services aux familles à faible revenu avec enfants.
- Dans le cadre de l'Entente fédéral, provincial et territorial sur le développement de la petite enfance, le gouvernement du Canada verse 500 millions de dollars par année pour aider les gouvernements provinciaux et territoriaux à accroître et à améliorer les programmes et les services de développement de la petite enfance. S'appuyant sur cette Entente, en mars 2003, les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont annoncé la création d'un cadre multilatéral pour l'apprentissage et la garde des jeunes enfants, aux termes duquel le gouvernement du Canada verse 900 millions de dollars sur cinq ans pour aider les gouvernements provinciaux et territoriaux à améliorer l'accès à des programmes et à des services de garde et

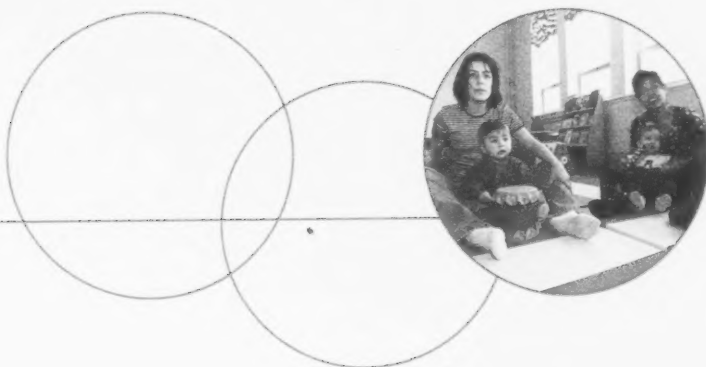
d'apprentissage des jeunes enfants abordables et de qualité. On contribue ainsi à établir les fondements d'une société durable et inclusive.

- La trousse Perspectives jeunesse, conçue exclusivement pour les jeunes de 15 à 24 ans, a été lancée pour aider les jeunes à comprendre l'information nationale sur le marché du travail. Elle leur fournit des faits et des tendances sur lesquels ils pourront s'appuyer pour prendre des décisions concernant leur avenir.
- L'an 2002 a marqué le 75^e anniversaire du régime de pensions gouvernementales du Canada. Depuis 1927, les pensions gouvernementales ont amélioré la qualité de vie des Canadiens. Les pensions gouvernementales du Canada sont reconnues internationalement parmi les meilleures au monde. De récentes améliorations apportées à la Sécurité de la vieillesse et au Régime de pensions du Canada feront en sorte que tous les Canadiens pourront continuer de compter sur les pensions gouvernementales pour jouir d'un revenu de base à la retraite.
- Depuis 1999, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) aide les collectivités autochtones à raffermir la capacité des peuples autochtones à faire concurrence sur le marché du travail canadien. Exécutée par le biais d'organisations autochtones qui détiennent des ententes avec DRHC, la Stratégie a été conçue pour répondre aux besoins des collectivités autochtones individuelles ainsi que pour respecter la vaste diversité culturelle de ces collectivités, tout en veillant à la mise en place des mesures de reddition des comptes.
- La SDRHA appuie également le Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada, qui s'est associé en 2001 avec le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement afin de créer l'initiative

intitulée « Building Environmental Aboriginal Human Resources (BEAHR) ». L'initiative BEAHR a permis d'élaborer une stratégie nationale pour coordonner et élaborer des programmes environnementaux. Elle a donné lieu à plusieurs tables rondes partout au Canada pour recueillir de l'information concernant les pratiques exemplaires, les partenaires potentiels et le manque d'emplois régionaux.

- Le prix Thérèse-Casgrain du bénévolat est remis aux Canadiens dont l'esprit d'avant-garde, l'engagement social et les efforts de bénévolat à long terme ont grandement contribué à la progression d'une cause sociale et au bien-être de leurs concitoyens. Le prix inclut un don de 5 000 \$ à un organisme bénévole canadien choisi par le gagnant du prix.
- Les prestations de compassion entreront en vigueur le 4 janvier 2004. Ces prestations seront versées pendant une période allant jusqu'à six semaines et réparties entre les membres de la famille admissibles afin que ceux-ci puissent s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint (marié ou de fait) mourant ou gravement malade. Ces nouvelles prestations pourront être accordées aux prestataires d'assurance-emploi prodiguant des soins ou une aide à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave et qui risque de mourir au cours des 26 semaines suivantes (6 mois).

3.0 ENGAGEMENTS DE DRHC



Pour réaliser des progrès en matière de développement durable, il faudra que DRHC réalise certaines activités au cours des années à venir. Ces activités permettront de faire des liens avec des initiatives continues au chapitre des programmes, de renforcer les moyens d'action, de créer des infrastructures et d'appuyer des mesures continues. Certaines de ces activités peuvent être menées au cours des trois prochaines années, alors que d'autres s'étireront sur une plus longue période.

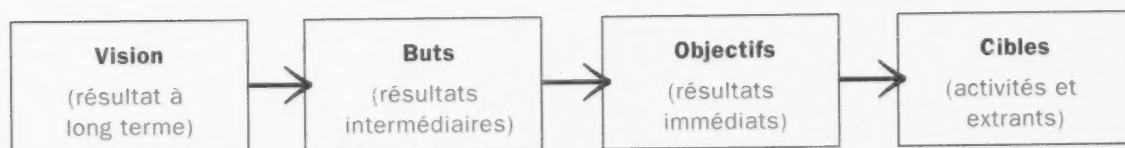
DRHC est à définir plus clairement le rôle joué par le développement durable au sein du Ministère et la façon dont le tout concorde avec les autres plans et stratégies. Le relevé des questions d'intérêt témoigne de cet effort et permet de recenser les domaines où pourraient exister des liens entre nos résultats stratégiques et les thèmes possibles en matière de développement durable. Cet exercice illustre notre effort continu pour intégrer le développement durable dans le travail continu du Ministère.

3.1 Notre modèle logique de développement durable

La commissaire à l'environnement et au développement durable a recommandé d'utiliser un modèle logique pour lier les mesures et objectifs à ses objectifs et buts à long terme. Au moyen du *Guide d'élaboration des cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats* du Secrétariat du Conseil du Trésor, nous avons élaboré un modèle logique pour le développement durable. Ce modèle sera amélioré au cours des années à venir alors que nous continuerons à définir les tableaux de concordance entre le développement durable et les nombreux programmes que nous exécutons et qui, en bout de ligne, favorisent la création de collectivités durables, comme l'Initiative nationale pour les sans-abri et la prestation de services électroniques.

Pour démarrer notre modèle logique, nous avons élaboré un ensemble de définitions et un organigramme qui étaye les liens.

Figure 1 : Modèle logique de la SDD

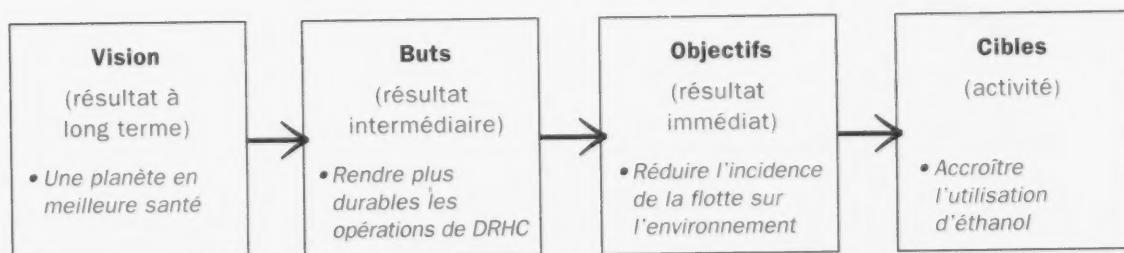


- **Vision (résultat à long terme)** — La vision ou le résultat à long terme en matière de développement durable demande généralement un temps de réalisation plus long, est soumis à des influences au-delà de la politique, du programme ou de l'initiative même, et peut également se situer à un niveau plus stratégique.
- **Buts (résultats intermédiaires)** — Dans le cadre de la Stratégie de développement durable, les buts ont constitué le niveau supérieur de la hiérarchie de nos engagements. Dans notre modèle logique, les résultats intermédiaires sont soutenus par un ou plusieurs résultats immédiats, et ils peuvent être de courte ou de moyenne durée.
- **Objectifs (résultats immédiats)** — La Stratégie de développement durable comprend des objectifs qui décrivent la contribution globale des cibles. Nos résultats immédiats décrivent ce qu'on attend des activités et des extrants.
- **Cibles (activités et extrants)** — Les activités clés que le personnel entreprendra pour contribuer à l'atteinte de résultats précis ou à l'extrait de telle ou telle activité. On exprimera ces activités sous forme d'objectifs, comme dans le cas des années précédentes, et elles seront exécutées durant la période prévue pour la présente Stratégie de développement durable.

Notre modèle logique n'inclut pas les détails opérationnels systématiques sur le mode d'exécution d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Ces détails se trouvent dans les plans d'action élaborés par chacune des directions générales responsables. Ces plans d'action peuvent être modifiés durant la période de trois ans, de sorte que DRHC a choisi de rendre compte uniquement des engagements de niveau supérieur.

À partir du modèle logique ci-dessus, les buts, les objectifs et les cibles ont été élaborés de manière à établir un lien logique entre les cibles et notre point de départ pour concrétiser une vision, conformément à la description fournie dans la section **1.3 Vers une vision du développement durable à DRHC**. Nous avons liés les cibles aux objectifs, aux buts et aux résultats à long terme. La figure 2 ci-dessous offre un exemple du modèle logique, qui indique comment une utilisation accrue d'éthanol favorise une planète en meilleure santé.

Figure 2 : Exemple du modèle logique de la SDD



3.2 Buts, objectifs et cibles

But 1 : Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable

Étant donné que le développement durable est un développement progressif, horizontal et à long terme, nous devons fournir au Ministère le cadre et les outils nécessaires pour intégrer les principes du développement durable dans ses politiques, ses programmes et ses activités.

Il nous faut une vision, une politique et un cadre pour mieux définir en quoi consiste le développement durable dans le contexte de DRHC, pour mieux cibler notre approche et la rendre stratégique, ainsi que pour clarifier nos rôles et nos responsabilités à l'égard du développement durable. Par ailleurs, le Ministère a besoin d'indicateurs pour mesurer ses progrès. Des outils comme la lentille du développement de collectivités durables et la formation connexe permettront d'appliquer plus systématiquement des notions de développement durable dans les politiques, les programmes et la prestation des services dans l'avenir.

OBJECTIF 1.1	
Assurer un engagement horizontal envers le développement durable	
Cible 1.1.1	Indicateur de rendement 1.1.1
Élaborer une vision de DRHC en matière de développement durable (DD) qui définisse clairement le rôle de DRHC dans la poursuite du DD et fournisse un cadre à long terme et une orientation pour les objectifs de DRHC en matière de DD, d'ici : le 31 mars 2005	Approbation de l'énoncé de la vision par la haute direction.
Cible 1.1.2	Indicateur de rendement 1.1.2
Élaborer une politique concernant le DD à DRHC qui offre des directives sur les priorités liées au DD à l'échelle du Ministère et situe clairement la SDD dans le Cadre de gestion intégrée de DRHC, d'ici : le 31 mars 2006	Approbation de la politique par la haute direction.
Cible 1.1.3	Indicateur de rendement 1.1.3
Élaborer un cadre de mesure du rendement pour les enjeux de développement durable à DRHC, d'ici : le 31 mars 2004	Un cadre de mesure du rendement.

OBJECTIF 1.2	
Appliquer des principes de développement durable par le biais des projets financés dans le cadre des programmes de DRHC	
Cible 1.2.1	Indicateur de rendement 1.2.1
Concevoir un outil pour mettre en œuvre le développement durable dans les nouveaux projets de DRHC, d'ici : le 30 juin 2004 (Nota : Utiliser la lentille du développement de collectivités durables élaborée par la région de Québec.)	Élaboration et adaptation d'une lentille au besoin.
Cible 1.2.2	Indicateur de rendement 1.2.2
Fournir à tous les consultants aux opérations de programmes de la formation sur les principes du développement durable et l'application de la lentille du développement de collectivités durables, d'ici : le 30 juin 2005	Pourcentage de consultants aux opérations de programmes dans la région de Québec qui ont reçu une formation.
Cible 1.2.3	Indicateur de rendement 1.2.3
Utiliser la lentille du développement de collectivités durables comme projet pilote dans l'élaboration de trois projets dans la région de Québec d'ici : le 30 juin 2006	Le nombre de projets reposant sur la lentille du développement de collectivité durables.

But 2 : Soutenir nos opérations internes

Préciser les engagements de DRHC concernant l'application des principes du développement durable à nos opérations internes, afin que le Ministère soit plus écologique et respecte les initiatives gouvernementales concernant « l'écologisation » des activités fédérales. En outre, les procédures et opérations internes de DRHC peuvent renforcer les capacités sociales et économiques des communautés et des industries canadiennes liées au développement

durable dans le cadre d'initiatives gouvernementales, comme les initiatives d'approvisionnement auprès des Autochtones. Ces activités font en sorte que notre ministère contribue à la durabilité des opérations du gouvernement du Canada, en plus des siennes. Le Ministère fait la promotion des initiatives d'approvisionnement auprès des Autochtones. Il renforce ainsi les moyens d'action des entreprises autochtones, ce qui favorise le développement durable des collectivités autochtones.

OBJECTIF 2.1	
Promouvoir l'application de principes écologiques dans les transports à DRHC	
Cible 2.1.1	Indicateur de rendement 2.1.1
Établir des données repères concernant l'utilisation de l'éthanol dans les véhicules du parc ministériel d'ici : le 31 mars 2005	Pourcentage de litres d'éthanol consommés là où ce produit est offert/réalisable.
Cible 2.1.2	Indicateur de rendement 2.1.2
Accroître l'utilisation de l'éthanol dans les véhicules du parc ministériel au-delà des données repères de 2005, d'ici : - XX % le 31 mars 2006 - XX % le 31 mars 2007 (Nota : Les valeurs cibles seront établies une fois déterminées les données repères.)	Pourcentage de litres d'éthanol consommés là où ce produit est offert/réalisable, au-delà des données repères de 2005.
Cible 2.1.3	Indicateur de rendement 2.1.3
Élaborer une stratégie d'options pour les navetteurs (avec l'aide de Transports Canada) à l'intention de DRHC, d'ici : le 31 décembre 2004	Production d'une stratégie d'options pour les navetteurs à l'intention des employés de DRHC.

Cible 2.1.4	Indicateur de rendement 2.1.4
Promouvoir des options pour les navetteurs en élaborant et lançant les documents d'orientation, outils, sites Web, etc., nécessaires, d'ici : le 31 décembre 2005	Pourcentage d'employés qui participent aux options pour les navetteurs, conformément à la stratégie d'options connexes.

OBJECTIF 2.2	
Réduire la quantité de déchets destinés à l'élimination	
Cible 2.2.1	Indicateur de rendement 2.2.1
Mener une étude pilote pour évaluer la faisabilité de recycler des cartouches d'imprimante et de toner dans tout le Ministère, d'ici : le 31 mars 2005	Production d'une étude pilote sur la faisabilité de mettre en œuvre des programmes de recyclage des cartouches d'imprimante et de toner.
Cible 2.2.2	Indicateur de rendement 2.2.2
Mener une étude pilote pour évaluer la faisabilité de recycler des batteries dans tout le Ministère, d'ici : le 31 mars 2005	Produire une étude pilote sur la faisabilité de recycler des batteries.

OBJECTIF 2.3	
Accroître l'achat de produits autochtones par DRHC pour soutenir des collectivités durables	
Cible 2.3.1	Indicateur de rendement 2.3.1
Élaborer une stratégie propre à DRHC qui appuierait la Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones (SAEA), d'ici : le 31 décembre 2004	Approbation de la SAEA par la haute direction.

Cible 2.3.2	Indicateur de rendement 2.3.2
Offrir des séances d'information sur la SAEA au personnel de l'Administration centrale (AC) chargé de la gestion du matériel de DRHC. • 50 % du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2005 • 100 % du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2006 • 50 % du personnel de l'AC non chargé de la gestion du matériel (activités d'achat et de passation de marchés), d'ici le 31 mars 2007	Pourcentage du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel qui participera à des séances d'information sur la SAEA.
Cible 2.3.3	Indicateur de rendement 2.3.3
Offrir des séances d'information sur la SAEA au personnel régional chargé des activités de gestion du matériel de DRHC. • 50 % du personnel régional chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2005 • 100 % du personnel régional chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2006 • 50 % du personnel régional non chargé de la gestion du matériel qui s'occupe des achats et de la passation de marchés, d'ici le 31 mars 2007	Pourcentage du personnel régional chargé des activités de gestion du matériel qui participera à des séances d'information sur la SAEA.
Cible 2.3.4	Indicateur de rendement 2.3.4
Arrangements ouverts en matière d'approvisionnement autochtone en support aux activités (AAA en SAA) à l'intention d'autres ministères gouvernementaux (particulièrement Affaires indiennes et du Nord Canada et Santé Canada au départ), d'ici : • le 31 mars 2004	Des ministères, plus particulièrement Santé Canada et Affaires indiennes et du Nord Canada, ont accès aux AAA en SSA.

OBJECTIF 2.4	
Réduire l'incidence environnementale de nos achats	
Cible 2.4.1	Indicateur de rendement 2.4.1
Élaborer une stratégie propre à DRHC qui appuierait l'initiative d'achats verts, d'ici : le 31 décembre 2004	Approbation par la haute direction de la stratégie d'achats verts.
Cible 2.4.2	Indicateur de rendement 2.4.2
Offrir des séances d'information sur les achats verts au personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel de DRHC. 50 % du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2005 100 % du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2006 50 % du personnel de l'AC non chargé de la gestion du matériel qui s'occupe des activités d'achat et de passation de marchés, d'ici le 31 mars 2007	Pourcentage du personnel de l'AC chargé de la gestion du matériel qui participera à des séances d'information sur les achats verts.
Cible 2.4.3	Indicateur de rendement 2.4.3
Offrir des séances d'information sur les achats verts au personnel régional chargé de la gestion du matériel de DRHC. 50 % du personnel régional chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2005 100 % du personnel régional chargé de la gestion du matériel, d'ici le 31 mars 2006 50 % du personnel régional non chargé de la gestion du matériel qui s'occupe des activités d'achat et de passation de marchés, d'ici le 31 mars 2007	Pourcentage du personnel régional chargé de la gestion du matériel qui participera à des séances d'information sur les achats verts.

But 3 : Pousser plus loin les dimensions sociales et du marché du travail au développement durable à DRHC

Étant donné que le développement durable comporte des aspects sociaux, économiques et environnementaux, par ce but, on cherche à faire progresser la dimension sociale et la dimension du marché du travail au développement durable dans le contexte de DRHC. Pour commencer, on peut tirer des avantages importants pour la société en améliorant la sensibilisation et en veillant à ce que les familles disposent des mesures de soutien dont elles ont besoin pour aider leurs enfants à réaliser leur plein potentiel et à devenir des individus actifs au sein de la société. Dans le domaine de l'apprentissage, l'acquisition des compétences et des connaissances nécessaires pour répondre aux exigences d'une société en évolution est un élément crucial d'une stratégie viable en matière de développement durable. En appliquant les concepts de durabilité sociale et économique en milieu de travail, on s'assure que tant les employeurs que les employés

reçoivent un appui : on aborde les pressions exercées sur les entreprises, notamment en comblant les pénuries de main-d'œuvre qualifiée ou en étudiant le vieillissement de la main-d'œuvre, on met en place des pratiques de gestion des ressources humaines qui appuient les employés et répondent à leurs besoins, on réduit le stress en milieu de travail et favorise la conciliation travail-famille, et on s'assure que les milieux de travail sont productifs, sûrs et sains. Les conseils sectoriels rassemblent aussi les parties dans le but de constituer une main-d'œuvre qualifiée et bien informée.

Pour assurer le développement durable, il faut aussi porter attention aux groupes à risque de la société. En établissant davantage de liens entre le développement durable et les enjeux touchant les Autochtones, nous pouvons améliorer les pratiques et les initiatives durables qui favorisent des collectivités autochtones plus durables. Enfin, l'Initiative nationale pour les sans-abri constitue un excellent modèle d'approches innovatrices visant à améliorer la dimension sociale de la durabilité des collectivités.

OBJECTIF 3.1

Appuyer la création d'une société favorisant le développement durable en sensibilisant les gens à l'importance d'avoir des mesures et des services de soutien efficaces pour les enfants et les familles

Cible 3.1.1

Appuyer le développement, la transmission et l'application des connaissances et renforcer les réseaux afin de mieux faire la promotion des pratiques exemplaires dans le domaine des politiques, des programmes et des services pour les jeunes enfants et leurs familles à l'aide du Programme de partenariats pour le développement social, d'ici :

- le 31 mars 2006

Indicateur de rendement 3.1.1

Transmission des connaissances et des conclusions.

Cible 3.1.2	Indicateur de rendement 3.1.2
Appuyer les initiatives de recherche qui nous permettent d'augmenter nos connaissances sur les moyens d'assurer le développement sain des enfants, tels que <i>Comprendre la petite enfance</i> et <i>l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes</i>, et en faire la promotion, d'ici : le 31 mars 2006	Continuer de publier et de diffuser les résultats des initiatives de recherche <i>Comprendre la petite enfance</i> et <i>Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes</i>, ainsi que des rapports de recherche tels que <i>Le bien-être des jeunes enfants au Canada – Rapport du gouvernement du Canada, 2005</i>.

OBJECTIF 3.2	
Promouvoir l'apprentissage comme moyen d'assurer le développement durable : une économie nouvelle et viable et une société ouverte à tous, qui profitent à tous les citoyens, aux échelons local, régional et national	
Cible 3.2.1	Indicateur de rendement 3.2.1
Stratégies qui font des compétences fondamentales les assises de la contribution des citoyens et de leur apprentissage continu/ Reconnaissance des acquis, titres et compétences, d'ici : le 31 décembre 2005	Rapports d'évaluation réguliers visant à évaluer les répercussions de la reconnaissance des acquis sur l'admissibilité aux programmes de formation et les placements professionnels dans le cadre du projet dans le domaine des soins infirmiers (DRHC et le collège Mount Royal en Alberta).
Cible 3.2.2	Indicateur de rendement 3.2.2
Les Canadiens profitent davantage des possibilités d'apprentissage par voie électronique, d'ici : le 31 décembre 2005	Les rapports sur les projets pilotes des Réseaux d'apprentissage communautaires (Bureau des technologies d'apprentissage).

OBJECTIF 3.3	
Soutenir au Canada un marché du travail et des milieux de travail durables	
Cible 3.3.1	Indicateur de rendement 3.3.1
Élaborer trois nouveaux règlements en matière de Santé et sécurité au travail qui abordent la prévention de la violence au travail, les normes ergonomiques et les programmes de prévention des blessures, afin de diminuer les taux de blessure au travail et d'améliorer la qualité globale du travail des employés sous responsabilité fédérale, le tout d'ici : le 31 décembre 2006	Réaliser des mesures de rendement en matière de Santé et sécurité au travail pour évaluer l'efficacité à long terme des initiatives.
Cible 3.3.2	Indicateur de rendement 3.3.2
Faire une recherche sur le coût du stress lié au travail pour : - trouver comment et dans quelle mesure le stress que les employés et les gestionnaires subissent au travail entraîne des coûts pour les employeurs et pour l'économie canadienne; - évaluer les économies que les organisations pourraient réaliser en prenant des mesures pour atténuer le stress lié au travail, date d'achèvement : - le 31 décembre 2005	Formuler des conclusions et diffuser des résultats de recherche.

Cible 3.3.3	Indicateur de rendement 3.3.3
Travailler en partenariat avec le Congrès du Travail du Canada pour préparer un énoncé décrivant de façon concise le genre de milieu de travail que souhaitent les travailleurs canadiens. Accorder une importance particulière aux moyens d'obtenir les conditions de travail pertinentes, de mettre en place des mesures et de favoriser l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales, et porter attention aux mesures qui rendront le milieu de travail plus respectueux de l'environnement. La préparation de l'énoncé se fera d'ici : le 31 décembre 2004	Élaborer un énoncé décrivant le genre de milieu de travail que souhaitent les travailleurs canadiens.
Cible 3.3.4	Indicateur de rendement 3.3.4
Actualiser et améliorer le programme de médiation préventive afin d'aider les représentants syndicaux et patronaux à acquérir des compétences en résolution de problèmes, des pratiques visant à améliorer les relations syndicales-patronales et à éviter des conflits de travail coûteux; cela permettra par conséquent d'établir des environnements de travail plus coopératifs et stables, d'ici : le 31 décembre 2006	Élaborer et mettre en œuvre des modules d'aide aux nouveaux employés.
Cible 3.3.5	Indicateur de rendement 3.3.5
Faire passer de 25 % à 50 % le pourcentage du marché du travail visé par les conseils sectoriels, d'ici : le 31 mars 2007	Accroître le pourcentage annuel du marché du travail visé par les conseils sectoriels.

OBJECTIF 3.4	
Accroître la sensibilisation aux liens entre le développement durable et les enjeux autochtones	
Cible 3.4.1	Indicateur de rendement 3.4.1
Sensibiliser les gens à l'initiative qui consiste à développer les ressources humaines autochtones en matière environnementale (<i>Building Environmental Aboriginal Human Resources</i> [BEAHR]) parmi les signataires d'entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) en donnant la possibilité aux responsables de l'initiative BEAHR de diffuser de l'information aux signataires d'EDRHA, d'ici : le 31 mars 2006	Fournir au moins deux possibilités aux responsables de l'initiative BEAHR de diffuser de l'information aux signataires d'EDRHA.
Cible 3.4.2	Indicateur de rendement 3.4.2
Analyser les résultats de la recherche sur la nature des emplois trouvés par les clients des EDRHA, pour déterminer la proportion d'emplois liés aux ressources environnementales et naturelles qu'ils ont trouvés, la façon dont la SDRHA contribue au développement durable et les moyens d'améliorer cette contribution, d'ici : le 15 juin 2005	Analyse complète des résultats de recherche.
Cible 3.4.3	Indicateur de rendement 3.4.3
Dresser et diffuser un répertoire des pratiques exemplaires liées à la SDRHA et ayant trait au développement durable, d'ici : le 31 décembre 2006	Élaboration et diffusion d'un répertoire des pratiques exemplaires liées à la SDRHA et ayant trait au développement durable.

OBJECTIF 3.5	
Soutenir les capacités durables des collectivités pour contrer l'itinérance par le biais de l'Initiative nationale pour les sans-abri	
Cible 3.5.1	Indicateur de rendement 3.5.1
Améliorer les services et les mesures de soutien visant à répondre aux besoins des personnes et des familles sans abri ou qui risquent de le devenir, d'ici : le 31 mars 2006	Accroissement des capacités locales, de la sensibilisation, des ressources et de la prise en charge des processus et des solutions pour contrer l'itinérance.
Cible 3.5.2	Indicateur de rendement 3.5.2
Accroître les connaissances et la compréhension concernant l'itinérance, d'ici : le 31 mars 2006	Amélioration de l'information et des données sur l'itinérance, et amélioration de l'accès, de l'application, du partage et de l'échange de connaissances et de pratiques exemplaires.
Cible 3.5.3	Indicateur de rendement 3.5.3
Engagement élargi des partenaires pour contrer l'itinérance, d'ici : le 31 mars 2006	Progrès appréciables vers une réponse coordonnée entre les secteurs et parmi les ministères fédéraux pour contrer l'itinérance.

OBJECTIF 3.6	
Continuer à favoriser une meilleure compréhension du développement durable pour les politiques et programmes sociaux de DRHC	
Cible 3.6.1	Indicateur de rendement 3.6.1
En préparation des évaluations stratégiques de l'environnement (ÉSE), examiner les propositions possibles de politiques, de plans ou de programmes afin de sélectionner celles qui pourraient faire l'objet d'une ÉSE, d'ici : le 31 mars 2005	Nombre de propositions politiques examinées.

Cible 3.6.2	Indicateur de rendement 3.6.2
Dépasser les limites définies dans la directive du Cabinet de 1999 sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes pour mener au moins deux analyses préliminaires des ÉSE (et des évaluations ultérieures au besoin) sur une proposition de politique, de plan ou de programme qui est pertinente au développement durable au sein du DRHC d'ici : • le 31 mars 2005	Réalisation de deux analyses préliminaires ou plus.

But 4 : Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du Ministère

Pour intégrer le développement durable dans ses politiques, ses programmes et ses opérations, le Ministère doit faire en sorte que ses employés comprennent les principes de base des initiatives. Le Ministère doit aussi créer une culture organisationnelle qui appuie les pratiques liées au développement durable dans le milieu de travail, dans la communauté et à la maison.

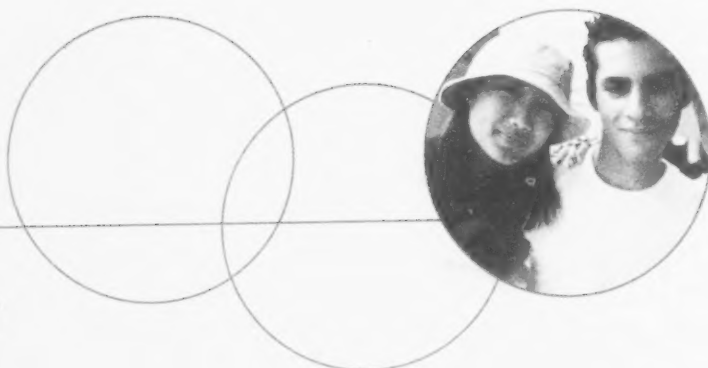
On peut utiliser divers moyens pour aider les employés à mieux saisir les occasions d'intégrer le développement durable dans leurs pratiques courantes. Pour sensibiliser les employés, on peut désigner des champions et trouver des activités pour mettre en valeur le développement durable à la grandeur de l'organisation. À titre d'exemple, des représentants écologiques peuvent faire la promotion de pratiques écologiques dans le milieu de travail.

OBJECTIF 4.1	
Accroître la sensibilisation au développement durable	
Cible 4.1.1	Indicateur de rendement 4.1.1
Voir à ce qu'on parle du développement durable dans les documents d'orientation et de perfectionnement des compétences en gestion élaborés par la Direction générale des ressources humaines de DRHC, d'ici : le 31 mars 2005	Élaboration des documents d'orientation sur le développement durable.
Cible 4.1.2	Indicateur de rendement 4.1.2
Afficher des documents sur le développement durable dans la trousse d'orientation en ligne des employés, d'ici : le 31 mars 2005	Affichage en ligne des documents sur le développement durable.
Cible 4.1.3	Indicateur de rendement 4.1.3
Élaborer et offrir un cours de type déjeuner-conférence à l'AC sur le développement durable, d'ici : - le 31 décembre 2004 (élaboration du programme) - le donner deux fois par année d'ici le 31 mars 2006	Nombre de déjeuners-conférences offerts.

Cible 4.1.4	Indicateur de rendement 4.1.4
Préparer une trousse à l'intention des représentants écologiques pour aider les régions dans leurs efforts de sensibilisation, d'ici : le 1^{er} novembre 2004	Distribution de documents de formation aux coordonnateurs régionaux de l'environnement.
Cible 4.1.5	Indicateur de rendement 4.1.5
S'assurer qu'il y a au moins un représentant en matière d'écologie à l'AC et dans les bureaux régionaux, d'ici : le 31 mars 2004	Numéros d'administration comptant au moins un représentant écologique.

OBJECTIF 4.2	
Améliorer la transmission de renseignements en ligne aux clients	
Cible 4.2.1	Indicateur de rendement 4.2.1
Améliorer la fonction pour permettre à l'ensemble des cotisants au Régime de pensions du Canada de recevoir leur relevé de cotisations en ligne plutôt que par courrier, d'ici : le 31 mars 2004	Possibilité d'obtenir le relevé de cotisations en ligne.
Cible 4.2.2	Indicateur de rendement 4.2.2
Offrir aux prestataires de l'assurance-emploi la possibilité de faire leurs déclarations par Internet (INTERDEC), d'ici : le 29 février 2004	Disponibilité de cette option.
Cible 4.2.3	Indicateur de rendement 4.2.3
Offrir la possibilité de transmettre par Internet les certificats et les renseignements médicaux requis (Docteur Web) pour obtenir les prestations de compassion et les prestations de maladie, d'ici : le 30 juin 2004	Possibilité de transmission par Internet des certificats et des renseignements médicaux.

ANNEXE A : RELEVÉ DES QUESTIONS D'INTÉRÊT



Objet du relevé des questions d'intérêt

Le relevé des questions d'intérêt vise à recenser les enjeux passés, présents et futurs en matière de développement durable qui ont de la pertinence pour Développement des ressources humaines Canada (DRHC), plus particulièrement :

- les enjeux en matière de développement durable qui touchent les opérations internes de DRHC;
- les enjeux en matière de développement durable pouvant avoir une incidence sur l'élaboration des politiques et les programmes de DRHC;
- les nouveaux thèmes, orientations et/ou domaines d'action possibles qui pourraient être pris en considération dans la Stratégie de développement durable de 2004-2006.

Le relevé des questions d'intérêt ne visait pas à recenser des cibles vers lesquelles orienter des actions immédiates, mais à obtenir un coup d'œil général sur les activités ministérielles en mettant l'accent sur le développement durable. Certains de ces enjeux ont été intégrés dans la Stratégie en tant qu'objectifs et cibles, alors que d'autres seront étoffés au fur et à mesure que se poursuivra le travail sur la vision de DRHC sur le développement durable.

Méthodologie

Le relevé des questions d'intérêt repose sur un examen documentaire, une évaluation de l'actuelle Stratégie de développement durable de DRHC et la participation de diverses directions générales et régions par le biais d'entrevues. Les questions ont été préparées de manière à viser globalement les enjeux en matière de développement durable, pour ensuite être canalisées afin de ne conserver que les questions pertinentes à la direction générale des personnes interrogées. Une fois les entrevues menées et examinées, on a recensé des thèmes communs en matière de développement durable avant de les regrouper par résultats stratégiques (en se fondant sur les documents internes clés).

De nombreux documents du gouvernement du Canada portent sur les enjeux liés aux opérations, aux politiques et aux programmes qui ont trait au développement durable. Parmi les documents examinés dans l'ébauche du présent relevé des questions d'intérêt, mentionnons les suivants :

- *le discours du Trône de 2002;*
- *2000 - Rapport du commissaire à l'environnement et au développement durable;*
- *Avancer dans la voie du progrès;*
- *Des résultats positifs à obtenir.*

Plusieurs enjeux ayant trait au développement durable sont déjà mentionnés dans un grand

nombre de documents de DRHC. Au nombre des documents précis analysés pour en connaître la pertinence par rapport au mandat de DRHC et au développement durable, mentionnons les suivants :

- *Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004;*
- *Rapport ministériel sur le rendement 2001-2002;*
- *Plan stratégique 2003-2008;*
- *Plan d'activités ministérielles 2003-2004.*

Parmi ces documents, le Plan stratégique du Ministère était sans doute le plus important outil d'orientation à partir duquel cerner les enjeux de développement durable. Un grand nombre d'initiatives intégrées cernées dans le document ont des liens avec les enjeux en matière de développement durable.

Activités de DRHC ayant des liens avec le développement durable

Leadership en matière de politiques et de programmes

Les compétences, l'apprentissage et la recherche constituent une priorité à l'échelle du gouvernement, bien que DRHC ait un rôle important à jouer dans ces domaines. Outre le développement des capacités et la gestion améliorée des ressources humaines, les compétences, l'apprentissage et la recherche se rattachent étroitement au développement durable. À titre d'exemple, DRHC travaille à améliorer la formation pour aider les employés à atteindre leur plein potentiel. Ce n'est là qu'une des façons par lesquelles les compétences, l'apprentissage et la recherche mettent en valeur l'équité, reconnue comme un objectif clé du développement durable.

Les enjeux autochtones sont importants pour le développement durable. Les enjeux clés dans le relevé des questions d'intérêt incluent, outre les pressions économiques et démographiques,

la nécessité d'offrir davantage de perspectives d'emploi. De plus, le relevé des questions d'intérêt tient compte du fait que les peuples autochtones forment un groupe spécial qui peut nous aider à tirer des leçons d'autres cultures, particulièrement en ce qui concerne la sensibilisation aux réalités culturelles, les systèmes, la pensée holistique, ainsi que le processus décisionnel intégré.

Les collectivités durables contribuent considérablement à créer des endroits novateurs et sains où vivre, ce qui en retour permet d'attirer talents et investissements. Ces collectivités peuvent également être renforcées par de solides industries, une main-d'œuvre dynamique et l'accès à une culture riche et diversifiée. Il est également nécessaire de réduire les obstacles sociaux et économiques qui se posent aux immigrants et de reconnaître les défis uniques que doivent relever les collectivités rurales, côtières et nordiques du Canada.

L'itinérance engendre des enjeux, notamment la nécessité d'investir dans des logements de transition et des logements supervisés et de mettre en œuvre des stratégies pour réduire les problèmes liés à l'itinérance. C'est pourquoi on a prolongé l'Initiative nationale pour les sans-abri, dont l'objectif à long terme est d'aider les sans-abri à quitter la rue pour adopter un style de vie plus sécuritaire. La réduction du risque de sombrer dans l'itinérance fait partie intégrante des efforts pour créer des collectivités durables.

La création de **milieux de travail sécuritaires, équitables, stables et productifs** constitue un autre enjeu pertinent à DRHC, qui l'administre par le biais du Programme du travail. DRHC continue à mettre en place des mesures préventives pour renforcer les relations en milieu de travail, atténuer les situations pouvant mener à des plaintes officielles en vertu des lois fédérales sur le travail, et accroître la conformité volontaire aux lois par le biais d'une sensibilisation accrue aux droits et obligations. Les enjeux présentant un intérêt

particulier pour le développement durable sont la santé et sécurité en milieu de travail, les liens entre des milieux de travail durables et des collectivités durables, un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle ainsi que la prévention de la pollution.

Excellence du service

L'initiative de **Modernisation du service pour les Canadiens** vise à renouveler la prestation des services pour appuyer la participation des citoyens dans le milieu de travail et la collectivité. Dans le but d'améliorer les demandes de renseignements et les transactions pour la clientèle diverse de DRHC, la Modernisation du service pour les Canadiens réunira les modes de service téléphonique et électronique tels que le Web, le courriel et le télécopieur, sans oublier la poste conventionnelle. La consolidation de ces services pour en arriver à une prestation améliorée et restructurée des services électroniques pourra réduire les répercussions néfastes sur l'environnement. De façon plus particulière, les améliorations sur le plan de l'efficacité pourraient réduire la consommation d'énergie.

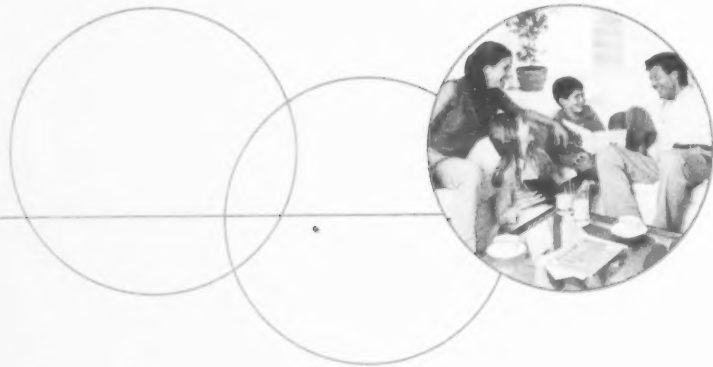
Efficacité organisationnelle

Les communications peuvent considérablement accroître la sensibilisation aux enjeux de développement durable. Citons par exemple le DD en direct, un site intranet qui offre un cours de formation en direct, des liens vers des sites sur le développement durable, une base de données sur les lois relatives à l'environnement et l'énoncé du plan d'action environnemental. Ce site ne constitue que l'un des moyens par lesquels les employés de DRHC peuvent s'informer sur les enjeux ayant trait au développement durable. Ce site Web vise également à améliorer les communications sur le développement durable.

Les opérations ont une incidence marquée sur l'environnement. On a réalisé des progrès en rendant plus écologiques certaines opérations internes, notamment par une réduction appréciable du nombre de bottins téléphoniques, une sensibilisation accrue à l'impression recto-verso, une étude pilote sur les hôtels cotés selon l'échelle « Feuille verte » et la réduction de l'incidence de notre flotte. Il se trouve des secteurs qui nécessitent des améliorations, comme le suivi des achats écologiques, la réduction du nombre d'imprimantes personnelles et le raffermissement de nos relations avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada pour promouvoir davantage nos opérations écologiques.

Le processus décisionnel intégré encourage le développement durable en prenant en considération les dimensions sociales, économiques et environnementales de toute décision prise. Ce type de processus décisionnel favorise également une approche plus horizontale et holistique des programmes, des politiques et des opérations. On pourrait rendre le processus décisionnel encore plus intégré en utilisant une « optique communautaire pour le développement durable » à l'intention des employés, de même qu'en raffermissant les capacités de réaliser des évaluations environnementales stratégiques.

ANNEXE B : CONSULTATIONS



Objet des consultations

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a animé une consultation interministérielle sur la Stratégie 2004-2006. La séance de consultation était l'occasion pour DRHC de mettre à contribution des intervenants internes et externes dans la production d'un document qui offre une planification non seulement des trois prochaines années, mais également à long terme. L'objet de la consultation interministérielle était de discuter de la façon dont les secteurs d'influence de DRHC chevauchent les priorités d'autres ministères, de mettre en commun des éléments d'information concernant la manière dont d'autres ministères abordent ces domaines communs et de dégager des possibilités d'interventions coopératives.

Méthodologie

Avant la séance, on a distribué aux ministères un document de travail énonçant le mandat de DRHC et les constatations clés découlant du relevé des questions d'intérêt. La séance de consultation visait alors à cerner les domaines susceptibles de chevaucher ceux d'autres ministères fédéraux et les possibilités de coopération dans le cadre des stratégies de développement durable (SDD) des ministères.

Constatations

Les messages clés qui se dégagent de la consultation interministérielle sont expliqués ci-dessous.

- Au moment où les ministères et organismes travaillent à élaborer leur troisième SDD, il découle clairement de la consultation que certains d'entre eux s'attardent à poursuivre la dimension sociale du développement durable. Les organisations cherchent à définir et à comprendre cette dimension du développement durable, ainsi qu'à communiquer cet aspect à leurs employés et à leur clientèle générale.
- Les ministères et organismes ont manifesté un réel intérêt à travailler ensemble dans la poursuite de leurs objectifs de développement durable, ainsi que dans un souci de partage d'information liée à leur propre expérience et expertise. Au moment d'élaborer les objectifs de leur troisième SDD, les ministères et organismes ont de plus en plus tendance à rechercher le leadership des autres dans leurs domaines respectifs d'expertise et à s'y fier (par exemple, Transports Canada pour des navettes quotidiennes écologiques, Affaires indiennes et du Nord Canada pour les questions touchant les Canadiens autochtones).

- Certains ministères et organismes prennent l'initiative d'inclure le développement durable comme mesure du rendement de l'employé, particulièrement en ce qui a trait aux gestionnaires. Ces derniers assument une responsabilité croissante liée aux objectifs de la SDD. De plus, l'une des organisations a pris l'initiative de définir le développement durable comme étant une compétence fondamentale pour les employés. DRHC continuera à contrôler les efforts dans ce domaine.
- L'un des défis clés qui se posent à la plupart des ministères et organismes consiste à mesurer les progrès réalisés dans la poursuite des buts visés. Il est particulièrement difficile de faire le suivi des diverses mesures, par exemple la consommation de carburant éthanol et les achats verts. Autre aspect de ce défi : trouver des indicateurs de rendement fiables pour mesurer certains buts visés. L'un des domaines qui posent des difficultés à tous les ministères et organismes concernés est de mesurer le degré de sensibilisation des employés. Puisqu'il s'agit d'un défi que tous les ministères et organismes semblent devoir relever, il serait avantageux pour les ministères de travailler en commun afin de trouver des solutions à ce problème. DRHC est un membre actif de plusieurs groupes de travail interministériels et continuera à travailler avec les autres pour résoudre ces questions.

Prochaines étapes

La séance de consultation a fourni à DRHC une mine de renseignements en plus de lui confirmer que sa Stratégie de développement durable 2004-2006 était orientée dans la bonne direction. Déjà participant actif de plusieurs groupes de travail interministériels et chef de file au sein du Groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle, DRHC possède une feuille de route constante en matière de participation à des initiatives menées en coopération. Notre engagement envers l'utilisation d'une optique communautaire pour le développement durable, qui est le fruit d'un effort collectif de plusieurs ministères, en constitue un exemple.

DRHC mettra à profit des suggestions précises découlant de la séance de consultation. Nous allons :

- Continuer à jouer un rôle de leadership dans la conception de la dimension sociale du développement durable;
- Coopérer activement avec Affaires indiennes et du Nord Canada sur les questions autochtones et rechercher des possibilités de travailler avec d'autres ministères et organismes;
- Contrôler les initiatives de mesure du rendement des employés et prendre en considération les analyses de rentabilisation de programmes similaires s'ils permettent d'atteindre les résultats souhaités;
- Poursuivre le travail avec d'autres ministères pour améliorer la mesure du rendement.

ANNEXE C : ÉVALUATION DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2001-2003



Ampleur de notre évaluation

Avant que ne soit rédigée la Stratégie de développement durable 2004-2006, la Stratégie de développement durable 2001-2003 a fait l'objet d'une évaluation.

L'évaluation de la Stratégie de développement durable 2001-2003 a commencé par l'élaboration d'une matrice d'évaluation mettant en lumière les recommandations clés de la commissaire à l'environnement et au développement durable, le modèle original ayant servi à l'élaboration de la Stratégie de développement durable (*Guide de l'écogouvernement*) et la norme relative aux systèmes de gestion de l'environnement ISO 14001. Ensuite, il y a eu production d'une liste des éléments de preuve requis et collecte des documents pertinents.

On a documenté les observations et coté la conformité d'après les points assortis aux critères établis. L'examen initial a donné à tous les intervenants un aperçu des résultats de la Stratégie de développement durable 2001-2003 en fonction de ces critères. On a recueilli de l'information additionnelle et produit un rapport final recensant les éléments de preuve révisés ainsi que les observations, les conclusions et les

recommandations. Le tableau ci-dessous offre un résumé des résultats du rapport et de la réponse de DRHC.

Constatations de notre évaluation

Constatations	Observations	Mesure prise par DRHC	Situation
La commissaire à l'environnement et au développement durable a précisé que les stratégies devraient déborder de l'horizon de trois ans et présenter une perspective stratégique à long terme.	Il s'agit d'une nouvelle exigence, de sorte qu'on n'a pas inclus de vision dans la Stratégie de développement durable 2001-2003.	• DRHC a expressément demandé aux employés d'imaginer le Canada dans 20 années d'ici si les résultats de DRHC étaient atteints au chapitre du développement durable. • DRHC est à élaborer une vision.	En marche
Les ministères devraient clairement indiquer le rôle joué par leur Stratégie de développement durable par rapport à d'autres plans et stratégies existant au sein de l'organisation.	Le Rapport ministériel sur le rendement et le Rapport sur les plans et priorités résument les cibles de la Stratégie de développement durable.	• DRHC a mis à contribution les secteurs des programmes, des politiques et des opérations dans le processus de rédaction de cette Stratégie de développement durable. • DRHC est à définir les « concordances » entre les résultats de programme et les résultats en matière de développement durable. • On prévoit que ce processus favorisera la sensibilisation et influera sur d'autres plans et programmes du Ministère.	En marche
Les ministères doivent effectuer un relevé des questions d'intérêt.	Le relevé des questions d'intérêt de la Stratégie de développement durable 2001-2003 est fondé sur la procédure du système de gestion de l'environnement afin d'en dégager les aspects.	• Le relevé des questions d'intérêt de 2003 comporte un examen des documents intégrés et externes, inclut les entrevues auprès du personnel et aborde les possibilités de développement durable et les contraintes qui s'y posent.	Terminé
Les objectifs et les cibles devraient être formulés en langage clair en plus d'être mesurables, d'application limitée dans le temps et en nombre raisonnable.	Les cibles de la Stratégie de développement durable 2001-2003 ont été bien élaborées. Elles sont claires, mesurables et axées sur les résultats.	• DRHC a utilisé les engagements de la Stratégie de développement durable 2001-2003 comme pratique exemplaire dans l'élaboration de la Stratégie de développement durable 2004-2006.	Terminé
Il faut élaborer et mettre en place un cadre de mesure du rendement.	DRHC utilise un système fondé sur un relieur à feuilles mobiles et un plan d'action environnemental en ligne; cependant, le contrôle est incohérent et on ne trouve pas en place une reddition des comptes qui soit claire.	• La reddition des comptes sera incluse dans le plan d'action en matière de développement durable.	En marche

Constatations	Observations	Mesure prise par DRHC	Situation
La commissaire à l'environnement et au développement durable a précisé dans son Rapport de 2001 que plusieurs ministères avaient des systèmes de gestion qui présentaient des anomalies.	Le système de gestion de l'environnement est encore en voie d'élaboration et les dates limites de ce travail ont été repoussées.	Le travail se poursuivra concernant le système de gestion de l'environnement et le cadre de mesure du rendement.	En marche
La haute direction doit réviser le système de gestion et s'assurer du respect des principaux jalons de la mise en oeuvre.	La haute direction est au courant de la Stratégie de développement durable et de certaines parties du Rapport ministériel sur le rendement portant sur le développement durable, mais il faudra poursuivre les discussions sur le système de gestion de l'environnement.	Tous les systèmes environnementaux et les systèmes de développement durable comporteront au moins un examen annuel de la haute direction.	En marche
Les ministères devront produire des rapports d'étape plus détaillés pour compléter les résumés d'une page dans le Rapport ministériel sur le rendement, et ce à compter de 2002-2003. Les ministères devront faire rapport de manière détaillée et explicite concernant l'avancement des projets en fonction de leur répertoire complet d'engagements.	Le Rapport ministériel sur le rendement 2002-2003 comprend quatre pages sur la Stratégie de développement durable 2001-2003 faisant partie de la section V : Information supplémentaire.	DRHC inclut de l'information sur la Stratégie de développement durable dans le Rapport ministériel sur le rendement.	Terminé

Avancement vers nos buts, nos objectifs et nos cibles

Tout au long de la période 2001-2003, DRHC a réalisé des progrès constants dans la poursuite de ses buts en matière de développement durable. Nous avons pris des mesures concrètes pour réduire l'incidence environnementale de nos opérations et posé les jalons favorisant une meilleure compréhension des dimensions sociales du développement durable et la façon dont le Ministère contribue à rendre le Canada plus durable. DRHC a continué à se renseigner sur

le concept du développement durable ainsi que sur la façon dont nous pourrions l'intégrer à nos activités de la meilleure manière possible et gérer la stratégie 2001-2003 elle-même.

La deuxième Stratégie de développement durable de DRHC comporte quatre objectifs :

1. Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;
2. Écologiser les opérations internes de DRHC;
3. Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les

dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au développement durable qui intéressent le Ministère;

4. Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du ministère

Nos progrès dans la poursuite de ces buts en 2001-2003 sont résumés ci-dessous.

But 1 : Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable

Système de gestion de l'environnement

DRHC poursuit ses progrès en ce qui a trait au système de gestion de l'environnement. La mise en œuvre et la maintenance de ce système sont indispensables pour que nous nous acquittions de nos responsabilités environnementales et que nous améliorions de façon continue nos résultats en matière d'environnement.

But 2 : Écologiser les opérations internes de DRHC

Achats

DRHC s'est efforcé d'appliquer des pratiques d'achats durables tout au long de la mise en œuvre de la Stratégie de développement durable 2001-2003. La promotion et le contrôle des achats verts et de produits autochtones ont constitué des activités clés entreprises par le Ministère, ce qui a favorisé l'atteinte, voire le dépassement, des cibles d'achats.

Réduction des déchets

Pour réduire la quantité de déchets solides destinés à l'élimination, DRHC a étudié des moyens de réduire en premier lieu la production de déchets. Le Ministère a passé en revue les services locaux de recyclage, de réduction et de réutilisation des services pour ses bureaux, et des efforts ont été entrepris pour mettre en

œuvre des programmes de réduction des déchets à la source et sensibiliser les employés.

Conservation de l'eau et de l'énergie

De l'information sur la conservation de l'eau et de l'énergie fut offerte aux employés par le biais de communiqués et du nouveau site appelé « Développement durable en direct ». Cet outil Web avait pour objet de sensibiliser le personnel aux enjeux de l'environnement.

Gestion du parc

Dans un effort pour réduire l'incidence environnementale de son parc de véhicules, DRHC a évalué la possibilité d'une conversion aux carburants de substitution et élaboré une liste de contrôle de l'entretien écologique.

But 3 : Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du DD et ses incidences politiques, et mettre en place, au sein de DRHC, une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au DD qui intéressent le Ministère

Dimensions sociales et culturelles du développement durable

Le Groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle, dont DRHC est membre, a examiné plus en profondeur les dimensions sociales et culturelles du DD et leurs répercussions politiques. Pour ce faire, il a tenu des réunions interministérielles, discuté avec des représentants gouvernementaux et non gouvernementaux et assisté en mars 2003 à un atelier organisé par le Ministère et les autres membres du Groupe de travail. Le Groupe de travail a également participé à des activités de recherche ministérielle dans le cadre de ce domaine.

Collectivités durables

En compagnie d'autres ministères intéressés, DRHC a participé à des activités visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour créer des collectivités durables. Ces activités comprenaient l'élaboration de divers outils et produits d'information reliés au développement durable ainsi que la contribution à divers documents préparés en vue du Sommet mondial pour le développement durable.

Le développement durable et des Canadiens en santé

De concert avec Santé Canada et d'autres ministères intéressés, DRHC a continué à examiner l'idée d'un vaste partenariat axé sur le développement durable (y compris un volet sur des lieux de travail en santé) avec des organismes non fédéraux.

Connaissances et information sur le développement durable et la SDD nordique

DRHC a fourni des perspectives politiques sociales au Groupe de travail interministériel sur les connaissances et l'information qui a été mis sur pied pour orienter l'élaboration d'indicateurs de développement durable et la création d'un système de production de rapports sur la question. DRHC a également eu des discussions continues avec Affaires indiennes et du Nord Canada pour mieux coordonner les programmes et les services à l'intention des peuples autochtones et les activités ayant trait au développement durable dans les collectivités autochtones et nordiques. Cet exercice incluait le soutien du processus d'élaboration du document intitulé *Progress Towards Sustainable Development in the North*.

Marché du travail

De 2001 à 2003, nous avons pris des mesures pour mieux comprendre les enjeux de l'emploi liés au développement durable. DRHC a mené une étude qualitative sur les ajustements qu'on

pourrait apporter au marché du travail dans la foulée du Protocole de Kyoto. Il a également mené une étude de recherche sur le concept de l'emploi écologique.

Le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie de l'environnement a examiné et mis à jour les normes professionnelles nationales pour les professions se rapportant au développement durable qui décrivent les compétences nécessaires pour le travail environnemental. Le Conseil a également progressé dans son projet visant à établir un programme de Certification nationale pour les spécialistes canadiens de l'environnement, afin d'attirer des personnes qualifiées dans le processus de certification.

But 4 : Intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle du ministère

Sensibilisation des employés

Pour sensibiliser davantage ses employés au développement durable, DRHC a lancé diverses initiatives de communications internes. Le personnel a pu consulter des documents généraux de sensibilisation au développement durable entre autres grâce au site intranet, au cours et à la présentation en ligne, ainsi qu'aux activités réalisées dans le cadre de la Semaine de l'environnement. Le site Développement durable en direct est un site intranet qui offre un cours de formation en ligne sur les questions environnementales, des liens vers des sites traitant du développement durable, une base de données sur les lois environnementales et le plan d'action environnemental en ligne, en plus d'information sur les cibles de la SDD.

DRHC a également créé un réseau d'employés qui sont des représentants écologiques dans nos bureaux, partout au pays, pour promouvoir des initiatives environnementales auprès des employés des régions et les mettre en œuvre.

Incidence de la Stratégie de développement durable 2001-2003 sur d'autres documents et stratégies de planification

La Stratégie de développement durable 2001-2003 n'a pas eu une incidence considérable sur d'autres documents et stratégies de planification au sein du Ministère. Toutefois, les entrevues menées dans le cadre du relevé des questions d'intérêt ont considérablement rehaussé le profil du développement durable auprès des personnes interrogées. Plus important encore, le processus global de mise à jour de la Stratégie a aidé à dégager des liens entre le développement durable et bon nombre de programmes de DRHC. En outre, ce processus a commencé à mettre en lumière les liens entre les résultats stratégiques de DRHC et les thèmes possibles en matière de développement durable au sein du Ministère. Tous les secteurs de programme ont aidé à élaborer la Stratégie de développement durable 2004-2006.

Circonstances changeantes ayant des répercussions sur DRHC

Le Rapport ministériel sur le rendement de 2001-2002 de DRHC fait état de nombreux facteurs qui influent directement ou indirectement sur le développement durable. À titre d'exemple, la dimension sociale que comporte la mise en place de collectivités durables est très étroitement liée à la vitalité économique. Parallèlement, le marché du travail continue à faire appel à un plus grand nombre de travailleurs spécialisés. En bout de ligne, il nous faut continuer à examiner les circonstances changeantes alors que nous prenons en considération la façon d'intégrer le développement durable dans nos programmes, nos politiques et nos opérations.

- Au cours des cinq prochaines années, DRHC transformera considérablement sa

façon d'offrir des services aux Canadiens. Cette nouvelle initiative, appelée Plan de renouvellement, transformera le Ministère pour le faire passer d'une organisation fondée sur les programmes à une organisation dans laquelle l'ensemble des politiques, des programmes et des services seront entièrement intégrés et axés sur le citoyen.

Compte tenu de son incidence prévue sur la prestation des services, le Plan de renouvellement influera de façon appréciable le développement durable à DRHC. Par conséquent, nous recherchons activement des possibilités d'intégrer entièrement les résultats du développement durable dans nos systèmes existants à des fins de planification, de gestion et de contrôle.

Pertinence de la Stratégie de développement durable 2001-2003 comme modèle

Pour DRHC, l'intégration du développement durable dans les activités quotidiennes est un processus itératif. Le succès dépendra essentiellement de l'engagement de la haute direction, de l'harmonisation des engagements avec les objectifs stratégiques du Ministère et de la mise en œuvre d'un cadre de mesure du rendement. Toutefois, le document même de la Stratégie de développement durable et les engagements qu'il contient joueront également un rôle important.

L'un des points de vue importants découlant de notre examen de la Stratégie de développement durable 2001-2003 est que, comme document de planification, il était mieux organisé et comportait des engagements plus fermes que la Stratégie de développement durable 1997-2000. On y trouvait un cadre visant à amener les intervenants à s'engager envers des activités qui permettaient d'atteindre des résultats en matière de développement durable. Il a servi

de modèle efficace pour la Stratégie de développement durable 2004-2006, bien que nous ayons apporté des changements au besoin pour relever les défis qui se posent à nous aujourd'hui.

De façon plus particulière, en nous concentrant sur une vision ministérielle, nous avons établi un nouveau cadre qui nous permettra de mieux promouvoir le développement durable dans l'avenir sans perdre les améliorations valables mises en œuvre dans la Stratégie de développement durable 2001-2003.

ANNEXE D : GLOSSAIRE ET ACRONYMES



Glossaire

Cible

Exigence détaillée relative au rendement, à échéance déterminée et mesurable, qui doit être fixée et atteinte pour réaliser les objectifs.

Commissaire à l'environnement et au développement durable

Membre du Bureau du vérificateur général du Canada, la commissaire à l'environnement et au développement durable a pour mandat de rendre le gouvernement responsable de l'écologisation de ses politiques, de ses activités et de ses programmes. La commissaire à l'environnement et au développement durable aide les parlementaires à surveiller les efforts déployés par le gouvernement fédéral pour protéger l'environnement et favoriser le développement durable. Pour ce faire, elle leur fournit des analyses et des recommandations objectives et indépendantes. L'une des responsabilités de la commissaire est de contrôler la mesure dans laquelle les ministères ont mis en œuvre les plans d'action et respecté les objectifs énoncés dans leur Stratégie de développement durable.

Conseils sectoriels

Il s'agit de partenariats nationaux d'entreprises, de syndicats et même souvent d'établissements d'enseignement qui visent à traiter les enjeux liés aux ressources humaines et aux compétences à la grandeur des industries.

Des résultats positifs à obtenir

Ce document, rédigé par la commissaire à l'environnement et au développement durable, a été produit afin d'aider les ministères et organismes fédéraux à préparer leurs troisièmes stratégies de développement durable et à faire en sorte qu'elles servent aussi de plans d'action efficaces pour faire avancer le Canada sur la voie du développement durable.

(http://www.oag-bvg.gc.ca/domino/cesd_cedd.nsf/html/03sdd.html)

Développement durable

Développement qui permet de répondre aux besoins du présent sans compromettre la possibilité pour les générations futures de satisfaire les leurs.

Évaluation

Cueillette et analyse systématiques de l'information sur le rendement d'une politique, d'un programme ou d'une initiative permettant de porter des jugements sur sa pertinence, ses progrès et succès, et son efficacité en fonction du coût et/ou d'éclairer des décisions sur la conception et la mise en oeuvre de programmes.

Évaluation environnementale stratégique

Il s'agit du processus de révision des propositions de politiques, de plans et de programmes afin d'intégrer des considérations environnementales au processus d'élaboration de politiques publiques. La directive du Cabinet de 1999 sur l'évaluation clarifie les obligations des ministères et des organismes et lie l'évaluation environnementale stratégique à la mise en oeuvre des stratégies de développement durable.

(http://www.ceaa-acee.gc.ca/016/index_f.htm)

Extrant

Produit ou service direct provenant des activités d'une politique, d'un programme ou d'une initiative et livré à un groupe ou à une population cible (c.-à-d. une preuve que l'activité a eu lieu).

Guide d'élaboration des cadres de gestion et de responsabilisation axés sur les résultats

Ce guide a pour but d'aider les gestionnaires et les spécialistes de l'évaluation à établir les assises d'un engagement ferme à l'égard des résultats. Il sert de plan directeur aux gestionnaires pour mesurer les résultats et en rendre compte tout au long du cycle de vie d'une politique, d'un programme ou d'une initiative. Ce cadre de gestion et de responsabilisation sert d'outil aux fins suivantes : pour décrire clairement les rôles et les responsabilités des principaux partenaires qui participent à l'exécution de la politique, du programme ou de l'initiative; pour offrir un modèle clair et logique qui lie les ressources aux résultats prévus; pour établir les activités d'évaluation et faire en sorte que les résultats fassent l'objet de rapports adéquats.

(http://www.tbs-sct.gc.ca/eval/pubs/RMAF-CGRR/rmafcgrr01_f.asp)

Guide de l'écogouvernement

Ce guide offre un cadre pour aider les ministères fédéraux à mettre au point leurs stratégies de développement durable.

Incidence environnementale

Modification bénéfique ou préjudiciable de l'environnement résultant en tout ou en partie des activités, produits ou services d'une entreprise.

Initiative nationale pour les sans-abri

En décembre 1999, le gouvernement du Canada a lancé l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA), une mesure d'une durée de trois ans destinée à permettre aux collectivités d'élaborer tout un ensemble d'appuis qui traite des besoins diversifiés des sans-abri et des personnes qui risquent de le devenir. Des partenariats à l'échelle des différents ordres du gouvernement au sein de la collectivité ainsi que des organisations à but non lucratif et du secteur privé sont essentiels aux objectifs de l'INSA.

La prolongation de l'INSA jusqu'en 2006 permettra aux collectivités de tirer parti de leurs succès et de se concentrer sur des interventions pour tenter de prévenir et de rompre le cycle de l'itinérance.

(http://www21.hrdc-drhc.gc.ca/initiative/index_f.asp)

Initiative de partenariats en action communautaire

L'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC) a aussi été prolongée jusqu'en 2006. Cette initiative est l'élément central de l'INSA et vise à appuyer les mesures locales et intégrées en milieu communautaire. L'IPAC a été mis en œuvre pour promouvoir et contribuer à l'élaboration de partenariats durables visant à assurer la viabilité des efforts communautaires envers le problème de l'itinérance.

Le financement est fourni pour aider les collectivités à développer leur capacité de planifier, d'établir des priorités ainsi que de rechercher et de créer des partenariats. Les collectivités déterminent les contributions financières et les dons de services et produits à partir de divers partenaires pour compléter l'allocation fédérale pour les sans-abri.

(http://www21.hrdc-drhc.gc.ca/publications/commguide/commguide_f.html#1b)

Mesure du rendement

Indicateur (quantitatif ou qualitatif) servant à déterminer jusqu'à quel point une politique, un programme ou une initiative atteint les résultats voulus.

Modèle logique

Il s'agit d'un organigramme illustrant la séquence des résultats reliant les activités aux résultats immédiats prévus, aux résultats intermédiaires et aux résultats finaux. Il procure une base pour établir des stratégies d'évaluation et de mesure du rendement.

(http://www.tbs-sct.gc.ca/cmo_mfc/resources2/RMAF/RMAF05_f.asp)

Norme ISO 14001

Norme internationale de l'Organisation internationale de normalisation, « Environmental management systems - Specification with guidance for use ». Précise les éléments requis par un système de gestion de l'environnement, suivant cinq principes : engagement et politique, planification, mise en œuvre, mesure et évaluation, examen et amélioration.

Rapports ministériels sur le rendement

Les rapports ministériels sur le rendement, déposés chaque année à l'automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom de tous les ministères et organismes du gouvernement fédéral désignés dans les annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, font partie du processus du Budget des dépenses et du processus d'attribution des crédits. Les rapports expliquent ce que le gouvernement a réalisé grâce aux ressources et autorisations qui lui ont été fournies par le Parlement. L'information sur le rendement contenue dans ces rapports aide les députés à conseiller le gouvernement en matière d'affectation des ressources en préparation du processus annuel d'établissement du budget et d'attribution des crédits qui se déroule au printemps.

Rapports sur les plans et les priorités

Rapports faisant partie du Budget principal des dépenses et qui renferment de l'information sur les plans et le rendement attendu des ministères sur une période de trois ans. Ces rapports sont déposés au Parlement chaque année au printemps, après les discussions sur l'attribution des ressources. On y trouve généralement de l'information sur la mission ou le mandat, les stratégies ainsi que sur les résultats stratégiques et les engagements précis en matière de rendement.

Responsabilisation

Obligation d'assumer ses responsabilités de rendement en fonction d'attentes convenues. Ce concept diffère de la responsabilité, qui est l'obligation d'agir, alors que la responsabilisation est l'obligation de répondre d'une action.

Résultat

Conséquence attribuable aux activités d'une organisation, d'une politique, d'un programme ou d'une initiative, jugée importante par rapport aux engagements (à savoir, les résultats des activités et des extrants). Les résultats peuvent être décrits comme immédiats, intermédiaires ou finaux, directs ou indirects, voulus ou fortuits. En règle générale, dans un modèle logique, un mot d'action est associé aux résultats (par exemple, « accru » ou « amélioré »), qui représentent les conséquences prévues des activités et des extrants.

Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones

Cette stratégie a été adoptée par le gouvernement fédéral afin d'accroître le nombre de fournisseurs autochtones qui présentent des soumissions au gouvernement fédéral et avec qui ce dernier conclut des marchés. Elle favorise la sous-traitance avec des entreprises autochtones et encourage ces dernières à former des coentreprises avec d'autres entreprises autochtones et non autochtones.

(http://www.ainc-inac.gc.ca/saea-psab/faq/index_f.html)

Stratégie de développement durable

Stratégie que chaque ministre à la tête d'un ministère est tenu de soumettre au Parlement, qui inclut les buts concrets et les plans d'action de son ministère en matière d'intégration du développement durable dans ses politiques, programmes et opérations.

Système de gestion de l'environnement

Portion du système de gestion global qui inclut la structure organisationnelle, les activités de planification, les responsabilités, les pratiques, les procédures, les procédés et les ressources destinés au développement, à la mise en œuvre, à la concrétisation, à l'examen et au maintien de la politique environnementale et de la Stratégie du développement durable du Ministère.

Acronymes

AAA en SAA		Arrangements en matière d'approvisionnement autochtone en support aux activités
AC		Administration centrale
BEAHR		Initiative BEAHR (<i>Building Environmental Aboriginal Human Resources</i>)
DD		Développement durable
DRHC		Développement des ressources humaines Canada
EDRHA		Entente sur le développement des ressources humaines autochtones
ÉSE		Évaluation stratégique de l'environnement
INSA		Initiative nationale pour les sans-abri
IPAC		Initiative de partenariats en action communautaire
SAEA		Stratégie d'approvisionnement auprès des entreprises autochtones
SDD		Stratégie de développement durable
SDRHA		Stratégie de développement des ressources humaines autochtones